

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA.

✓ CSH

✓ Lic. ADMINISTRACION

92725

SEMINARIO DE INVESTIGACION.

TEMA: " EL IMPACTO DE LA RECONVERSION INDUSTRIAL EN LA CONTRATACION
COLECTIVA".

PROFESOR: Joaquin Padilla.

ALUMONS: Azcoitia Sánchez Jorge.

González Armendariz J. Mario.

Martínez Pérez Armando.

Pastrana Buitrón Esperanza.

Román Barrera Adrián.

✓
Jueves 20 de Octubre de 1988.

C.S.H.

INDICE

INTRODUCCION

- I.- COCA COLA S.A DE C.V (TLALPAN)
- II.- CELANESE MEXICANA S.A (COMPLEJO TOLUCA)
- III.- SQUIBB Y SONS DE MEXICO S.A C.A
- IV.- SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO (METRO)
- V.- EJES TRACTIVOS S.A DE C.V (SN. JUAN IXHUATEPEC)
- VI.- GENERAL MOTORS DE MEXICO S.A DE C.V
(PLANTA MEXICO Y RAMOS ARIZPE COAH.)
- VII.- CONCLUSIONES

ANEXOS

Ing. Acil-70

INTRODUCCION.

El objetivo de la presente investigación es analizar los efectos provocados por el fenómeno de la reconversión industrial, en 6 empresas de diferentes ramas, en la contratación colectiva, que a continuación se enumeran:

- 1.-COCA COLA S.A. DE C.V.
- 2.-CELANESE MEXICANA, S.A. DE C.V.
- 3.-SQUIBB & SONS DE MEXICO, S.A. DE C.V.
- 4.-SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO (METRO)
- 5.-EJES TRACTIVOS S.A. DE C.V.
- 6.-GENERAL MOTORS DE MEXICO, S.A. DE C.V. (Plantas México y Planta Ramos Arizpe, Coah.)

Para el desarrollo de la investigación, efectuamos lo siguiente:

- 1ª Dividimos el trabajo en dos partes, finalizando con la conclusión individual de cada empresa.
- 2ª Efectuamos una visión de conjunto de los contratos analizados, de cada una de las empresas, lo cual nos dio la pauta para la conclusión General.
- 3ª Detallamos la bibliografía utilizada en nuestra investigación.

En la primera parte realizamos un analisis y clasificación de las clausulas de cada contrato, en base al contenido Economico de las mismas. Esto lo realizamos - para determinar si la estructura cambia de un contrato a otro.

Efectuamos tambien un analisis del Rol del Sindicato en relación a su participación en la Administración del C.C.T.

En la Segunda parte realizamos un analisis de la evolución del C.C.T. de cada empresa comparando clausula por clausula y determinando los cambios existentes en cuanto al aspecto economico de los mismos, tomando como parametros el Salario -

minimo General, existente al momento de firmarse cada uno de los Contratos Colectivos de Trabajo en estudio.

Esto nos permitio realizar una evaluación de cada C.C.T. en terminos de Costo, y por otro lado tambien realizamos una evaluación en base a las clausulas o mejor dicho que clausulas determinaron un costo mayor del contrato para la empresa y a su vez encontrar cuales le dieron a la empresa la posibilidad de administrar mas libremente la mano de obra.

Esto nos permitio realizar una evaluación del C.C.T. en cuanto a la Reglamentación de la mano de obra.

El trayecto de la investigación individual aplicada a cada C.C.T. de cada empresa, nos dio la pauta para la conclusión individual de los Contratos que se analizaron.

La realización de la visión de conjunto, nos ayudo para poder llegar a la conclusión general respecto al fenomeno de la Reconversión Industrial existente en las empresas estudiadas.

METODOLOGIA UTILIZADA.

La metodologia que guio nuestro trabajo de investigación fue la siguiente:

-Se analizaron las clausulas de los contratos en cuanto a sus aspectos basicos, como son:

-Clausulas Juridicas.

- " de Remuneración.
- " de Reglamentación.
- " de Hig. y Seg.
- " de Capacitación.
- " de Admon. del taller o empresa.
- " de Beneficios al Sindicato.

-Se clasificaron de acuerdo a su incidencia en la parte en que encajaban, despues de una minuciosa lectura de las clausulas.

-Se utilizarón calculos aritmeticos de porcentajes, con relación al número total de clausulas de cada contrato, para determinar los cambios en la estructura de cada uno de ellos.

-Utilizamos los calculos numericos en porcentajes, para determinar la injerencia del Sindicato en la Administración de cada contrato. Esto tambien lo reflejamos en graficas que nos ayudaron a visualizar comparativamente la intervención del Sindicato en 5 aspectos basicos como son:

-Le consultan.

-Le informan.

-Tramita.

-Codeciden.

-Decide.

-Para determinar el costo del Contrato utilizamos como parametro el Salario Minimo General vigente al momento de firmarse cada uno de los contratos en estudio, se determinaron porcentajes comparativos para encontrar los incrementos y decrementos.

CAPITULO I

PORTE I : ESTRUCTURA DEL CONTRATO DE LA CIA.
COCA COLA S.A DE C.V TLALPAN
1982-84 Y 1986-88

PORTE II : EVOLUCION DE LOS C.C.T

PORTE III : CONCLUSIONES

COSTO DEL C.C.T 1986-88

REGLAMENTACION (ESTRUCTURA)

REGLAMENTACION (CONTENIDO)

ROL SINDICAL

SUB-TEMA	1982-84	82/	1986-88
JURIDICAS	Tr. 125, Tr. 126, Tr. 129 I, 2, 3, 4, 5, II, 117, 118, 120, 122, Tr. 123,	I4	Tr. 125, Tr. 126, Tr. 129, Tr. 131. I, 2, 3, 4, 5, II, 117, 118, 120, 122, Tr. 123,
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.	18, 17, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 120	10	18, 77, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 120
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)	I4, I5, I7	3	I4, I5, I7
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA).	I6, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 28	8	I6, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 28
PRESTACIONES EN DINERO.	25, 28, 69, 85, 86, 87, 90, 91, 96, 101, 102, 103, 128, 129, 130	15	25, 28, 69, 85, 86, 87, 90, 91, 96, 101, 102, 103, 128, 129, 130.
PRESTACIONES EN ESPECIE.	47, 69, 87, 90, 91, 104, 105, 110, Tr. 127	9	47, 69, 87, 90, 91, 104, 105, 110, Tr. 127
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	10, 12, 13, 24, 25, 30, 33, 36, 37, 38, 40, 42,	28	10, 12, 13, 24, 25, 30, 33, 36, 37, 38, 40, 42
ANTIGUEDAD.	34, 38, 43, 44, 49, 79, 84, Tr. 130	8	34, 38, 43, 44, 49, 79, 84, Tr. 130
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.	6, 7, 8, 9, 39, 45, 60, 76, 79, 84, 84Bis.	11	6, 7, 8, 9, 39, 45, 60, 76, 79, 84, 84Bis.
CLAUSULA DE EXCLUSION.	6, 9, 13, 39, 80, 81	6	6, 9, 13, 39, 80, 81
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	23, 26, 27, 29, 31, 32, 34, 35, 39, 41, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 63, 70, 76, 78, 82, 83, 89, 92, 112	35	23, 26, 27, 29, 31, 32, 34, 35, 39, 41, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 63, 70, 71, 72, 73, 74, 75,
HIGIENE Y SEGURIDAD	87, 88, 121	3	87, 88, 121
CAPACITACION	68, 106, 107	3	68, 106, 107
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA	10, 54, 77, 111	4	10, 54, 77, 111
BENEFICIOS AL SINDICATO	25, 108, 109, 115, 116, 119	6	25, 108, 109, 115, 116, 119
TOTAL DE CLAUSULAS	122CL. / SE SUMARON LAS CL. TRANSI- ORIGINALES/ TORIAS Y LAS REPETIDAS	163	122 CL. / SE SUMARON LAS CL. TRANSI- ORIGINALES/ TORIAS Y LAS CL. REPETIDAS
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.		8	

1982-84 Y-1986-88	1982-84	1986-88
131.		
122, Tr. 123, 15		
100, 120		
3		
8		
96, 101, 102, 15		
110, Tr. 127 9		
37, 38, 40, 42 28	43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 58, 61, 62, 64, 65, 66, 67, 79.	43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 57, 58, 61, 62, 64, 65, 66, 67, 79.
130 8		
84, 84Bis. 11		
6		
39, 41, 51, 52, 72, 73, 74, 75, 35	71, 72, 73, 74, 75, 76, 113, 114, Tr. 124, Tr. 128	76, 78, 82, 83, 89, 92, 112, 113, 114, Tr. 124, Tr. 128
3		
3		
4		
119 6		
AS CL TRANSI 164		
CL. REPELIDAS 9		

CUADRO II

ANALISIS COMPARATIVO DE LS C.C.T DE COCA COLA S.A DE C.V TLAPAN 1982-1984 VS 1986-1988

SUBTEMA	C.C.T 1982-84 PARTICIPACION EN %.	C.C.T 1986-88 PARTICIPACION EN %.	INCREMENTO O DECREMENTO 1982-1988 EN %
JURIDICAS	8.6 (14/I63)	9.1 (15/I64)	0.5
REMUNERACION	27.6 (45/I63)	27.4 (45/I64)	-0.2
REGLAMENTACION	54 (88/I63)	53.7 (88/I64)	-0.3
HIGIENE Y SEG.	1.8 (3/I63)	1.8 (3/I64)	---
CAPACITACION	1.8 (3/I63)	1.8 (3/I64)	---
ADMON. DEL TA-			
LLER O EMPRESA	2.6 (4/I63)	2.4 (4/I64)	-0.2
BENEFICIOS AL			
SINDICATO.	3.7 (6/I63)	3.7 (6/I64)	---
TOTAL	100%	100%	-0.2

El contrato de 1982-84 contiene un total de 122 cláusulas y 8 transitorias, pero para obtener los datos porcentuales se ha tomado el total de 163 cláusulas incluyendo allí las transitorias. Son 163 puesto las que se encerraron en un círculo del cuadro número I por considerarse repetitivas también fueron sumadas.

El mismo criterio se aplicó en el C.C.T de 1986-1988.

ANÁLISIS DEL CUADRO II

Los resultados que aporta el análisis comparativo del periodo 1982-84 y 1986-88 son los siguientes:

1.- En las Cláusulas jurídicas de los contratos se observa un incremento de 0.5%. Un dato sumamente insignifi-
cante.

2.- En las Cláusulas de remuneración se observó un de-
cremento porcentual del 0.2

3.- En las Cláusulas de reglamentación se dió un de-
cremento de 0.3 de participación.

4.- Las Cláusulas de Higiene y seguridad, capacitación,
y beneficios al sindicato permanecen invariables en el pe-
riodo de 1982-1988.

5.- La Admón. del taller o empresa perdió un 0.2 % de
participación.

El valor porcentual más alto corresponde a las Jurídi
cas, que para efectos de este trabajo no se analizarán. No
obstante tienen un incremento raquítico.

Podemos decir que en general el C.C.T de Cía. Coca Co-
la (Tlalpan) de 1982-88 se ha mantenido casi constante en
cuanto a sus variaciones de alzas o bajas en materia táci-
ta del clausulado.

De la ultima columna de incrementos o decrementos del
periodo de 1982-88, se obtuvo en la sumatoria que el C.C.T
de 1986-88 tiene un decremento del 0.2 % respecto al de
1982-84.

CLAUSULAS DE OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE COCA COLA S.A DE C.V

SUB-TEMA	NO. DEL SERVIDIZO					NO. DEL SERVIDIZO					1984-85
	LE	LE	LE	COMISION	INDICE	LE	LE	LE	COMISION	INDICE	
JURIDICAS											
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.				54, 77, 120					54, 77, 120		3
JORNADA DE TRABAJO (ILO QUE SE TRABAJA)				15					15		1
JORNADA DE TRABAJO (ILO QUE NO SE TRABAJA).				16, 29, 86					16, 29, 86		3
PRESTACIONES EN DINERO.			90	103, 128					103, 128		3
PRESTACIONES EN ESPECIE.		110	69	61					61		3
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	50, 61		42, 49, 50	10, 40, 62, 120		9	50, 61		10, 40, 62, 120		9
ANTIGUEDAD.			43			1					1
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.			9, 84	77		3			77		3
CLAUSULA DE EXCLUSION.	71				80, 81	3	71			80, 81	3
DISCIPLINA Y RECLAMACIONES LEGALES INTERNAS.	55, 70, 71		56, 74	92, 120		7	55, 70, 71		92, 120		7
HIGIENE Y SEGURIDAD				88, 121		2			88, 121		2
CAPACITACION			29	106, 107		3			106, 107		3
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA			119	54, 77, 10		4			54, 77, 10		4
BENEFICIOS AL SINDICATO											
TOTAL DE CLAUSULAS	6	1	12	23	3	45	6	1	23	3	45
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.											

ANALISIS DEL CUADRO III

C.C.T 1982-4
%
C.C.T 1986-88
%
INCREMENTOS DECREMENTOS
1982-88 %

<u>REMUNERACION</u>		13/122 13/38	
LE INFORMAN EN UN	---	---	---
LE CONSULTAN	2.2 (1/45)	2.2 (1/45)	---
TRAMITA	4.4 (2/45)	4.4 (2/45)	---
CODECIDEN	22.2 (10/45)	22.2 (10/45)	---
DECIDE UNILATERALMENTE	---	---	---
<u>REGLAMENTACION</u>		23/122 23/38	
LE INFORMAN EN UN	13.3 (6/45)	13.3 (6/45)	---
LE CONSULTAN	---	---	---
TRAMITA	17.7 (8/45)	17.7 (8/45)	---
CODECIDEN	15.5 (7/45)	15.5 (7/45)	---
DECIDE UNILAT.	4.4 (2/45)	4.4 (2/45)	---
<u>HIGIENE Y SEG.</u>			
CODECIDEN	4.4 (2/45)	4.4 (2/45)	---
<u>CAPACITACION</u>			
CODECIDEN	6.6 (3/45)	6.6 (3/45)	---
<u>ADMON. DEL TALLER</u>			
<u>O EMPRESA.</u>			
TRAMITA	22.2 (1/45)	2.2 (1/45)	---
CODECIDEN	4.4 (2/45)	4.4 (2/45)	---
DECIDE UNILAT.	2.2 (1/45)	2.2 (1/45)	---
TOTAL	100 %	100 %	---

ANALISIS DEL CUADRO III

Se observa a grandes rasgos que el grado de participación sindical más relevante, corresponde al renglón de code ciden, con un valor del 48.7 %, sin embargo en el análisis del clausulado se encontró que esta participación es secun daria y no primaria, es decir que no es un factor determinante en la administración del contrato colectivo a favor del sindicato.

El concepto de le tramitan tiene un grado participati vo de 22.1, donde el sindicato a fungido como una oficina más del capital.

Algo que es de llamar la atención en este análisis es la columna respectiva de incrementos o decrementos, ya que han quedado estáticos en el periodo 1982-1988, lo que de-- muestra en parte que las revisiones en ésta Cía. sólo han sido objeto de efectuar una transcripción fiel del contra to de 1982-84 al de 1986-88.

CUADRO IV

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T.

CLAUSULAS			COMPARACION	CLAUSULAS			COMPARACION	CLAUSULAS			COMPARACION
85	B	B	85 ↑(8)	II3	C	C	II3 =				
86	B	B	86 =	II4	C	C	II4 =				
87	B D	B D	87 =	II5	G	G	II5 =				
88	D	D	88 =	II6	G	G	II6 =				
89	C	C	89 =	II7	A	A	II7 =				
90	B	B	90 ↑(9)	II8	A	A	II8 =				
91	B	B	91 =	II9	G	G	II9 =				
92	C	C	92 =	I20	A B	A B	I20 =				
93	B	B	93 =	I21	D	D	I21 =				
94	B	B	94 ↑(10)	I22	A	A	I22 =				
95	B	B	95 =	TrI23	A	A	Tr I23 =				
96	B	B	96 =	TrI24	C	C	Tr I24 =				
97	B	B	97 =	TrI25	A	A	Tr I25 =				
98	B	B	98 =	TrI26	A	B	Tr I27 =				
99	B	B	99 =	—	—	Č	Tr I26 =				
I00	B	B	I00 =	TrI28	C	C	Tr I27 =				
I01	B	B	I01 ↑(11)	TrI29	A	A	Tr I31 =				
I02	B	B	I02 =	—	—	B	Tr I29 ↑(15)				
I03	B	B	I03 ↑(12)	TrI30	C	C	Tr I28 =				
I04	B	B	I04 =	—	—	B	Tr I30 ↑(16)				
I05	B	B	I05 =	—	—	A	Tr I31 =				
I06	E	E	I06 =								
I07	E	E	I07 =								
I08	G	G	I08 ↑(13)								
I09	G	G	I09 ↑(14)								
II0	B	B	II0 =								
III	F	F	III =								
II2	C	C	II2 =								

JURIDICAS-A
REMUNERACION-B
REGLAMENTACION-C
HIG. Y SEG.-D
CAPACITACION-E
ADMON. DEL TALLER
O EMPRESA-F
BENEFICIOS AL
SINDICATO-G

CUADRO IV

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T.

CLAUSULAS			COMPARACION	CLAUSULAS			COMPARACION	CLAUSULAS			COMPARACION
I	A	A	I =	29	C	C	29 =	57	C	C	57 =
2	A	A	2 =	30	C	C	30 =	58	C	C	58 =
3	A	A	3 =	31	C	C	31 =	59	C	C	59 =
4	A	A	4 =	32	C	C	32 =	60	C	C	60 =
5	A	A	5 =	33	C	C	33 =	61	C	C	61 =
6	C	C	6 =	34	C	C	34 =	62	C	C	62 =
7	C	C	7 =	35	C	C	35 =	63	C	C	63 =
8	C	C	8 =	36	C	C	36 =	64	C	C	64 =
9	C	C	9 =	37	C	C	37 =	65	C	C	65 =
10	C F	C F	10 =	38	C	C	38 =	66	C	C	66 =
11	A	A	11 =	39	C	C	39 =	67	C	C	67 =
12	C	C	12 =	40	C	C	40 =	68	E	E	68 =
13	C	C	13 =	41	C	C	41 =	69	B	B	69 ↑ (6)
14	B	B	14 =	42	C	C	42 =	70	C	C	70 =
15	B	B	15 =	43	C	C	43 =	71	C	C	71 =
16	B	B	16 =	44	C	C	44 =	72	C	C	72 =
17	B	B	17 =	45	C	C	45 =	73	C	C	73 =
18	B	B	18 =	46	C	C	46 =	74	C	C	74 =
19	B	B	19 =	47	B C	B C	47 =	75	C	C	75 =
20	B	B	20 ↑ (1)	48	C	C	48 =	76	C	C	76 =
21	B	B	21 ↑ (2)	49	C	C	49 =	77	B F	B F	77 =
22	B	B	22 =	50	C	C	50 =	78	C	C	78 =
23	C	C	23 =	51	C	C	51 =	79	C	C	79 =
24	C	C	24 =	52	C	C	52 =	80	C	C	80 =
25	B C G	B C G	25 ↑ (3)	53	C	C	53 =	81	C	C	81 =
26	C	C	26 =	54	F	F	54 =	82	C	C	82 =
27	B	B	27 ↓ (4)	55	C	C	55 =	83	C	C	83 =
28	B	B	28 ↑ (5)	56	C	C	56 =	84	C	C	84 ↑ (7)

JURIDICAS-A
REMUNERACION-B
REGLAMENTACION-O
HIG. Y SEG.-D
CAPACITACION-E
ADMON. DEL TALLER
O EMPRESA-F
BENEFICIOS AL
SINDICATO-G

PARTE II EVOLUCION DEL C.C.T 1982-88

(1) Cl. 20 En el C.C.T de 1986-88 en comparación al de 1982-84 obtiene una "alza" que consiste en una prima dominical del 25%, sobre el salario tabulado al día domingo correspondiente a quien llegue a laborarlo. Sin embargo ésta aparente alza ya estaba estipulada en la ley Federal del Trabajo, en su Art. 71 del año de 1982.

"Por lo tanto hoy le cuesta a la Cía. 25% más caro el salario que paga en un día no laborable que sea domingo."

(2) Cl. 21 A diferencia del C.C.T de 1982-84, en 1986-88 se establece que los días 24 y 31 de Diciembre, el turno vespertino saldrá media hora antes de la jornada de trabajo. Lo que implica que la Cía. pagará 1/16 de jornada de esos días, es decir $8000/16 = \$500 = .0625$ veces del salario diario. Los trabajadores han ganado en el rubro de jornada de trabajo lo que no se trabaja.

(3) Cl. 25 En 1982-84 se otorgaba una ayuda por de función de \$5000. En 1986-88 " otorga " " " "
" " \$40000.

Es un incremento nominal, pero si analizamos el incremento real veremos que: en 1982-84 $5000/244.83 = 20.42$ salarios, y en 1986-88 $40000/8000 = 5$ salarios. Lo que implica que los trabajadores han perdido 15.42 salarios en 1986-88 que les eran otorgados en 1982-84, por lo tanto el costo para la Cía. es más barato.

Des. (4) Cl. 27 En 1982-84 los trabajadores podían fal-
tar en caso de enfermedad o accidentes profesionales o no
Ref. profesionales según dictamen médico.

En 1986-88 La Cía. abarata el contenido económico de la cláusula, ya que sólo pueden faltar en caso de enfermedad o accidentes profesionales según dictamen médico.

(5) Cl. 28 Se refiere a la prima por concepto de vacaciones que debe otorgar la empresa.

En 1982-84 los días máximos de salario pagados por concepto de la prima vacacional eran 16 . En 1986-88 es de 25, lo que indica un incremento de 9 días ganados. Pero és te triunfo tampoco ha sido un logro sindical sino una disposición de la Ley Federal del Trabajo.

1982-1984		1986-1988	
Años de servicio	Prima Vacac. en días.	Años de servicio	Prima en días
I a 20	12	I a 17	4 más que en 1982-1984
21 a 33	14	18 a 36	7 más...
34 a X	16	39 a 43	9 "

En este caso puede suponerse que la mayoría del personal de Coca Cola, sea de carácter reciente o con pocos años de servicio, debido por ejemplo a una ágil rotación de personal. Sin embargo no podemos determinar con certeza es te fenómeno, por no incluir los contratos analizados las fechas de ingreso de sus miembros.

(6) Cl. 69

1982-4 Ayuda para deportes por 1500 mensuales y 1500 Anuales

1986-8 " " " " 16000 " y 100000 "

1982-4 $1500/244.83 = 6.126$ salarios mensuales

$1500/244.83 = 6.126$ " anuales

1986-8 $16000/8000 = 2$ salarios mensuales

$100000/8000 = 12.5$ " anuales

Aquí la cláusula perdió en 1986-88 un contenido económico mensual por 4.12 salarios (6.12-2), que al parecer decidió sacrificarlos a cambio de obtener una ganancia en ayuda anual = 6.38 salarios (12.5-6.12). De cualquier forma la empresa ha conseguido reducir el costo de la cláusula, puesto que de la ayuda mensual se ahorra en un año un total de 49.4 salarios (4.12x12), a cambio de recibir la raquíti ca cantidad ya antes mencionada de 6.38 salarios más en un año.

(7) Cl. 84 En 1986-88 se ha pactado un día más por cada año de servicio prestado para casos de indemnización y 12 días pagados por cada año prestado por concepto de an tiguiedad.

Este aparente logro sindical es sólo una transmisión de la Ley Federal del Trabajo

(8) Cl. 85 En 1988 se ha "ganado" lo dispuesto en la cláusula anterior, pero en caso de muerte a los 50 años de edad con 20 de servicio , Pero el salario máximo que se pagará por concepto de prima de antigüedad será el doble del salario mínimo Gral. de la zona económica del D.F

(Estadísticamente es muy baja la probabilidad de que una persona fallezca a la edad de 50 años, lo que implica un riesgo económico muy bajo para la Cía.).

(9) Cl. 90

	1982-4	1986-88	1982-84 Salarios que paga	1986-88 Salarios que paga	1982-8 $\Delta \circ \nabla$
Seguro de Vda. para trab. de planta					
Muerte Nat.	65000	250000	265.49	31.25	-234
Muerte por- accidente	130000	500000	530.98	62.25	-468

(fórmula para obtener el Núm. de salarios que paga la
Cía. = Cantidad/salario, por ejemplo $65000/244.83 = 265.49$)

La empresa a abaratado el contenido económico de esta
cláusula. De 1982 a 1988 los trabajadores han perdido 234.24
salarios por concepto de muerte natural y 468.48 salarios
por muerte accidental

(10) Cl. 91

	1982-84	1986-88	1982-84 Salarios que paga	1986-88 Salarios que paga	$\Delta \circ \nabla$ 1982-8
Seg. de Vda. para Trab. no- de planta.					
Muerte Nat.	45000	250000	183.8	31.25	-152
Muerte por- accidente	90000	500000	367.6	62.25	-305

La cláusula a perdido un contenido económico de 152.5 sa-
larios por concepto de muerte natural, y 305.25 por muerte
accidental.

(II) Cl. 101

Aguinaldo (1982-4) de 17 días y \$1500 sólo a trabajado-
res de base.

Aguinaldo (1986-8) " 22 " " " " "

RES DE BASE.

Implica que la empresa pagará 5 días más de salario (22-
27) a cada trabajador que le corresponda dicha prestación a-
nual.

Es posible que aquí el sindicato haya negociado esta cláusula para obtener una ganancia, pero a cambio haya aceptado un incremento nominal muy bajo o nulo en la cláusula 90 y 91 que corresponde a seguros de vida.

(I2) Cl. I03

Ayuda para becas 1982-4 , 15 becas de \$400 mensuales = \$72000 anuales entre 244.83 = 294.08 salarios.

Ayuda para becas 1986-8 , 18 becas de \$2100 mensuales = \$453600/8000 = 56.7 salarios.

En resumen se observa que en el C.C.T de 1986-8 se dejaron de pagar 237.38 salarios, por lo tanto el contrato es más barato para la empresa.

(I3) Cl. I08 Ayuda económica al sindicato

1982-4 10000/244.83=40.84 salarios.

1986-8 7500 mensuales = 90000 anuales entre 8000 = 11.25

Al efectuar una comparación se encuentra que el C.C.T de 1986-88 a dejado de percibir anualmente 29.59 salarios.

(I4) Cl. I09 Ayuda sindical

1982-4 10000/244.83=40.84 salarios

1986-8 90000/8000 = 11.25 salarios

El dueño ha dejado de pagar (1986-8) 29.59 salarios.

(I5) Tr. I29 De nueva creación

Es una cláusula que se crea en el C.C.T de 1986-88 y que no existía en el C.C.T de 1982-4. Y consiste en ayuda para útiles escolares, por la cantidad de \$1500 anuales - por cada hijo estudiante del trabajador.

No podemos saber el Núm. de salarios que le cuesta a la Cía. esta cláusula, por desconocer el Núm. de trabajadores y el Núm. de hijos estudiantes que ellos tienen.

(I6) Tr. I30 De nueva creación.

La Cía. otorga un fomento del 1 % al ahorro sobre el salario ordinario por cada día laborado.

PARTE III CONCLUSION

COSTO DEL C.C.T 1986-88

En general el análisis económico proporciona información suficiente para afirmar que en la actualidad el C.C.T de la Cía, Coca Cola (tlalpan) es más barato que hace 6 años, algunas de las razones son:

- Los incrementos económicos logrados por medio del sindicato, han sido en cantidades fijas y no porcentuales.
- La participación sindical se ha mantenido sin variación en el tiempo.
- Gran parte de las modificaciones del contrato son transferencias que ya existían en la Ley Federal de Trabajo.

REGLAMENTACION (ESTRUCTURA)

En 1986-88 el C.C.T se encuentra más reglamentado, pero de una manera muy incipiente, puesto que el incremento se dió a través de la creación de las cláusulas transitorias Núm. 129 y 130, que dan una casi nula participación económica.

La administración de la mano de obra sigue estando más inclinada a favor de la compañía.

REGLAMENTACION (CONTENIDO)

Las cláusulas de 1982-84 siguen teniendo su mismo peso y similitud que las aceptadas en la revisión del C.C.T de 1986-88

ROL SINDICAL

El contrato colectivo de la Cía. Coca Cola S.A no ha sido la mejor forma de expresión del poder del sindicato. Es la estructura de la dominación la que determina el accionar sindical y el poder real de los sindicatos.

La participación se ha mantenido sin variación en el tiempo utilizado para la comparación (1982-1988), lo que permite vislumbrar que el sindicato ha perdido rotundamente su capacidad negociadora. Además se observó que gran parte de los logros obtenidos en la revisión del contrato son solamente viles traslados de disposiciones pactadas en la L.F.T.

La contratación colectiva es un mecanismo de la negociación que termina por ser absorbido por el Estado y el sistema capitalista dentro de su lógica imperante.

La clase trabajadora no ha fijado las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, ésta es sólo una forma de ejercer presión.

Es sorprendente saber que los sindicatos en la actualidad luchan por mejores prestaciones y darnos cuenta que la lucha la están perdiendo a una gran escala.

CAPITULO II

PARTE I : ESTRUCTURA DEL CONTRATO DE LA CIA.
CELANESE MEXICANA S.A TOLUCA.
1983-85 Y 1987-89

PARTE II : EVOLUCION DE LOS C.C.T

PARTE III : CONCLUSIONES

COSTO DEL C.C.T 1987-89

REGLAMENTACION (ESTRUCTURA)

REGLAMENTACION (CONTENIDO)

ROL SINDICAL

SUB-TEMA	NUMERO DE CLAUSULAS CCT 1983-1985	NUMERO DE CLAUSULAS C.C.T 1987-1989
JURIDICAS	1, 2, 3, 7, Tr. I, Tr. 2	1, 2, 3, 7, Tr. I, Tr. 2
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.	6	6
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)	13	13
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA)	3	3
PRESTACIONES EN DINERO.	6	6
PRESTACIONES EN ESPECIE.	1	1
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	9	9
ANTIGÜEDAD.	2	2
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.	9	9
CLAUSULA DE EXCLUSION.	2	2
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	22	22
HIGIENE Y SEGURIDAD	2	2
CAPACITACION	4	4
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA	6	6
BENEFICIOS AL SINDICATO	3	4
TOTAL DE CLAUSULAS	101	103
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.	2	2

CUADRO II

ANALISIS COMPARATIVO DE LOS C.C.T DE CELANES MEXICANA, S.A 1983-85 Y 1987-89

SUBTEMA	C.C.T 1983-85 PARTICIPACION	C.C.T 1987-89 PARTICIPACION	INCREMENTO O DECREMENTO EN %
JURIDICAS	5.9 (6/101)	5.8 (6/103)	-0.1
REMUNERACION	35.6 (36/101)	35.9 (37/103)	0.3
REGLAMENTACION	43.5 (44-101)	42.7 (44/103)	-0.8
HIGIENE Y SEGU- RIDAD.	1.9 (2/101)	1.9 (2/103)	-----
CAPACITACION	3.9 (4/101)	3.8 (4/103)	-0.1
ADMON. DEL TA- LLER O EMPRESA.	5.9 (6/101)	5.8 (6/103)	-0.1
BENEFICIOS AL SINDICATO.	2.9 (3/101)	3.8 (4/103)	0.9
TOTAL	100%	100%	0.1

El C.C.T del periodo 1983-1985 contiene un total de 65 Cl. y 2 Transito-
rias, pero para obtener los datos porcentuales se ha tomado el total de 101
cláusulas, incluyendo allí las transitorias y las repetitivas, estas son las
que se encerraron en un círculo y se pueden apreciar en el cuadro I. El mis-
mo criterio se aplicó en el C.C.T del periodo 1987-1989.

ANALISIS DEL CUADRO II

El valor porcentual más alto corresponde al renglón de reglamentación (43.5 en 1983-85 y 42.7 en 1987-89), quedando en segundo término el renglón de Remuneración (35.6 1983-85 y 35.9 en 1987-89).

En general se observa que estos dos renglones abarcan casi la totalidad del clausulado, dejando un margen restringido a los rubros de: Jurídicas, Higiene y Seguridad, Capacitación, Admón. del taller o empresa, y Beneficios al sindicato, que llegan a tener una participación de dos a seis cláusulas de un total de 101 en 1983-85 y 103 en 1987-89.

Considerando los resultados comparativos de incrementos o decrementos porcentuales, vemos que el dato mayor corresponde a Beneficios al sindicato con un incremento del 0.9%, y el dato menor lo ocupa el renglón de Reglamentación con -0.8% que perdió en participación.

El total de la columna de incrementos o decrementos porcentuales es de 0.1, es decir que al efectuar la sumatoria casi tenemos que numéricamente los C.C.T del periodo 1983-89 se han mantenido constantes.

SUB-TEMA		ROL DEL SINDICATO 1983-85					ROL DEL SINDICATO 1987-1989				
		LE INFORMAN	LE CONSULTAN	TRAMITA	CONSIDERAN	DECIDE	LE INFORMAN	LE CONSULTAN	TRAMITA	CO DECIDEN	DECIDE
JURIDICAS											
REMUNERACION											
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.				(45)	(29) 21,28,	4			(45)	21,28 29.	4
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)					10	I				10	I
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA).		34		38	(34) 36,58, 59	3	34		38	34	3
PRESTACIONES EN DINERO.						3		67	67	36,58, 59.	5
PRESTACIONES EN ESPECIE.					44,62	2				44,62	2
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.		7,10, 19		24,25	23	6	7,10, 19.		24,25	23	6
ANTIGUEDAD.											
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.		14,30		4,31	(21,32)	6	14,30		4,31	(21,32)	6
CLAUSULA DE EXCLUSION.				6		I			6		I
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.		32,33 54		29	(32)	5	32,33, 54.		29	(32)	5
HIGIENE Y SEGURIDAD											
CAPACITACION					50	I				50	I
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA					(28)	I				28	I
BENEFICIOS AL SINDICATO				45,49		2			45,49		2
TOTAL DE CLAUSULAS		9		10	16	35	9	I	11	16	37
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.											

ANALISIS DEL CUADRO III

<u>REMUNERACION</u>	1983-1985 %	1987-1989 %	INCREMENTOS Y DECREMENTOS 1983-1989. %
LE INFORMAN EN UN	2.8 (1/35)	27 (1/37)	-0.1
LE CONSULTAN	-----	2.7 (1/37)	2.7
TRAMITA	5.7 (2/35)	8.1 (3/37)	3.6
CODECIDEN	28.5 (10/35)	27 (10/37)	-1.5
DECIDE UNILATERALMENTE	-----	-----	---
<u>REGLAMENTACION</u>			
LE INFORMAN EN UN	22.8 (8/35)	21.6 (8/37)	-1.2
LE CONSULTAN	-----	-----	---
TRAMITA	17.1 (6/35)	16.2 (6/37)	-0.9
CODECIDEN	11.4 (4/37)	10.8 (4/37)	-0.6
DECIDE UNILATERALMENTE	-----	-----	---
<u>HIGIENE Y SEGURIDAD</u>	-----	-----	---
<u>CAPACITACION</u>			
CODECIDEN	2.8 (1/35)	2.7 (1/37)	-0.1
<u>ADMON. DEL TALLER</u>			
CODECIDEN	2.8 (1/35)	2.7 (1/37)	-0.1
<u>BENEFICIOS AL SINDICATO</u>			
TRAMITA	5.7 (2/35)	5.4 (2/37)	-0.3
<u>TOTAL</u>	100%	100%	1.5

ANALISIS DEL CUADRO III

El mayor grado de injerencia sindical corresponde de manera genérica al rubro de Codeciden, con una participación en 1983-85 de 45.3% y 43.2% en 1987-89, de lo que se deduce que el C.C.T de 1987-89 ha perdido 2.1% de participación.

El segundo lugar lo ocupa el apartado de Tramita, con un valor de 28.5 para 1983-85 y de 29.7 para 1987-89, de esto se desprende que en 1987-89 se ha obtenido un incremento porcentual de 0.8.

El tercer lugar corresponde al concepto de le Informan, con una participación sindical del 22.8 % en 1983-85 y 24.3 en 1987-89, también en este renglón se dió un incremento del 1.5%.

En el apartado de le Consultan se manifestó un incremento en el C.C.T de 1987-89 del 2.7% . En el C.C.T de 1983-1985 el grado de participación sindical de este renglón era nulo.

La participación sindical de Decide Unilateralmente es nula en el análisis de ambos contratos.

CUADRO IV
CIA. CELANESE MEXICANA S.A (TOLUCA)

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T.

CLAUSULAS	83-85	87-89	COMPARACION	CLAUSULAS	83-85	87-89	COMPARACION	CLAUSULAS	83-85	87-89	COMPARACION
I	A	A	=	29	B	B	=	57	C	C	=
2	A	A	=	30	Ⓢ F	Ⓢ F	=	58	B	B	/(9)
3	A	A	=	31	C F	C F	=	59	B	B	=
4	Ⓢ	Ⓢ	=	32	C	C	=	60	B	B	=
5	C	C	=	33	C	C	=	61	C	C	=
6	C	C	=	34	Ⓢ	Ⓢ	↗ (I)	62	B	B	=
7	ABⓈE	ABⓈE	=	35	Ⓢ	Ⓢ	↗ (2)	63	B	B	=
8	CF	CF	=	36	Ⓢ	Ⓢ	↗ (3)	64	B	B	↗ (IO)
9	F	F	=	37	B	B	↗ (4)	65	B	B	↗ (II)
IO	Ⓢ C	Ⓢ C	=	38	ⓈCG	ⓈCG	↗ (5)	66	-----	G	↗ (I2)
II	C	C	=	39	Ⓢ E	Ⓢ E	=	67	-----	B	↗ (I3)
I2	Ⓢ	C	=	40	B E	B E	=	Tr. I	A	A	=
I3	C	C	=	41	C Ⓢ	C	=	Tr. 2	A	A	=
I4	B Ⓢ F	B Ⓢ F	=	42	D	D	=				
I5	B	B	=	43	D	D	=				
I6	Ⓢ C	Ⓢ C	=	44	B	B	↗ (6)				
I7	B C	BC	=	45	B Ⓢ	B G	=				
I8	B	B	=	46	Ⓢ	C	=				
I9	C	C	=	47	C	C	=				
20	C	C	=	48	B	B	↗ (7)				
21	B C	BC	=	49	G	G	↗ (8)				
22	C	C	=	50	E	E	=				
23	C	C	=	51	C	C	=				
24	Ⓢ	Ⓢ	=	52	B	B	=				
25	Ⓢ	Ⓢ	=	53	C	C	=				
26	B	B	=	54	C	C	=				
27	B	B	=	55	C	C	=				
28	B F	B F	=	56	C	C	=				

JURIDICAS-A
REMUNERACION-B
REGLAMETACION-C
HIG. Y SEG.-D
CAPACITACION-E
ADMN. DEL TALLER
O EMPRESA-F
BENEFICIOS AL
SINDICATO-G

" LAS LETRAS ENCERREDAS EN UN CIRCULO

NOS INDICAN QUE SON REPETITIVAS DENTRO DE UNA MISMA CLASIFICACION (VER CUADRO I).
P. Ej. la clausula 7 fue circulada en la letra C por ser repetitiva en la clasificación del bloque de REGLAMETACION.

PARTE II EVOLUCION DEL C.C.T

Salario mínimo en 1983 (Enero) = \$398 Diarios.

Salario Mínimo en 1988 (Oct.) = \$8000 Diarios.

(I) Cl. 34 En el C.C.T de 1987-89 en comparación al de 1983-85 se obtiene una alza, que consiste en una prima dominical del 35% sobre el salario tabulado al día domingo correspondiente a quien llegue a laborarlo. En 1983-85 la prima era del 30%, por lo tanto se ha conseguido un incremento del 5%.

En 1983-85 le costaba a la Cía. $398 \times 30\% = 119.4 / 398 = 30\%$ de salario.

En 1987-89 le cuesta: $8000 \times 35\% = 2800 / 8000 = 35\%$ de salario.

(2) Cl. 35 Los trabajadores del tercer turno tendrán derecho a descansar con goce de pago los días 24 y 31 de Diciembre, esto se ganó en el C.C.T de 1987-89.

Además se aumento la cláusula en lo siguiente:

"El trabajador que este programado para laborar los días festivos de descanso con goce de sueldo, percibirá 2 salarios más independientemente del que corresponda al día festivo, cuando trabaje en dichos días. Si se da el caso de que doble turno, por falta de su relevo o por necesidades de la empresa tendrá derecho al pago de otro festivo adicional al pagodoble que corresponda al turno.

En éste caso la empresa está condicionada a pagar 2 o 4 salarios más según se presente el caso.

(3) Cl. 36 (36a-36h) Vacaciones y formas de pago.

	1983-85	1987-89	1983-85	1987-89	1983-89
Años de Servicio	Días de descanso	Días de descanso	Días pagados	Días Pagados	Aumentos y disminuciones.
I	6	6	18	23	5
2	8	8	21.33	26.33	5
3	10	10	25.66	30.66	5
4a8	12	12	31	37	6
9a13	14	14	34.33	40.33	6
14a18	16	16	37.66	43.66	6
19a23	18	18	40	47	7
24a28	20	20	40.33	47.33	7

Se analizarán algunos de los logros obtenidos en ésta cláusula a fin de saber los incrementos reales y el costo de la misma:

En el primer año en el C.C.T de 1983-85 le costaba a la Cía. 18 salarios y en 1987-89 le cuesta 23 salarios, es decir 5 salarios más que el anterior contrato, la ventaja para la empresa ha sido el carácter decreciente que ha sufrido el poder adquisitivo.

De manera similar se observa que a mayor número de años de servicio los días ganados en el CCT 87-89 tienden a estabilizarse entre 5 y 7.

(4) Cl. 37 (37a-37c)

37 a) 1983-85 El trabajador que durante 3 meses no tenga faltas le otorgarán 10 días de pago. y un año sin faltas será igual a 40 días más de pago.

1987-89 Trabajadores con un mes sin faltas ganarán - 3.75 días de pago. Con un año sin faltas se les otorgarán 45 días de pago.

En 1983-85 la empresa podría pagar en un año 40 salarios a razón de una asistencia perfecta (4 trimestres), más el pago de 40 días por un año sin faltas, lo que arroja una cantidad anual a pagar de 80 salarios.

En 1987-89 la empresa paga en un año 45 salarios a razón de una asistencia perfecta (mensual), más 45 días más por un año sin faltas, lo que indica un total anual de 90 días posibles a pagar por trabajador.

De lo anterior se deduce que en 1987-89, la Cía. puede llegar a pagar 10 salarios más que en 1983-85.

Sería interesante conocer el índice de ausentismo laboral que atañe a la empresa, a fin de conocer de una forma más certera el peso económico de esta cláusula.

37 b) 1983-85 Los trabajadores que al 30 de Nov. tengan asistencia perfecta, se les otorgarán 11 días más de pago.

1987-89 Los trabajadores que al 30 de Nov. tengan asistencia perfecta, se les otorgarán 13 días más de pago.

Por lo tanto se observa una ganancia en el C.C.T 87-89 de 2 días más de salario a pagar.

37 c) 1983-85 Por una falta injustificada o más, el trabajador perdía el premio del pago trimestral.

1987-89 Por una falta injustificada el trabajador - pierde el premio del pago, pero sólo de un mes.

(5) Cl.38 (38II,38E)

38II	1983-89	Ayuda de 7000 para gastos de sepelio
	1987	" " 50000 " " " "
	1988	" " 70000 " " " "

Número de salarios que implica a la Cía.:

	1983-85	$7000/398 = 17.58$
(Enero)	1987	$50000/2761 = 18.1$
(Oct.)	1988	$70000/8000 = 8.75$

Se observa que en 1987 si existió un aumento real de 1.48 salarios, pero en 1988 se da un incremento nominal, en \$20000, pero un decremento real de 9.35 salarios (18.1-8.75) por lo tanto se puede resumir que en la actualidad ésta cláusula es de un costo más bajo para la empresa.

(6) Cl. 44 Fomento para el deporte.

	1983-85	1987	1988	Aumento Real	Decremento Real
Canti dad/sa lario	150000/389	1'200/2761	1'750/8000		
Núm. de salarios a pagar.	376.88	434.6	218.75	57.74	-215.85

En 1987 se dió un aumento real a favor de los trabaja
dores en 57.74 salarios, pero en 1988 existe un decremento
de 215.85 salarios que la empresa deja de pagar, por lo tan
to la Cía. ha logrado abaratar el contenido económico de
la cláusula.

(7) Cl. 48 Donativo a familiares por fallecimiento de un miembro de la empresa:

	1983-85	1987	1988	Decremento Real 1983-87	Decremento Real. 1987-89
Cantidad	18000	60000	80000		
Salario	398	2761	8000		
Núm. de salarios que paga la Cía.	45.22	21.73	10	-23.5	-13.5

Se aprecia que el donativo sufrió una pérdida en 1987 respecto a 1983-85 por 23.5 salarios que dejó de pagar la Cía., y en 1988, dejó de pagar todavía 13.5 salarios menos de los que le costaban en 1987.

En resumen la cláusula actual es más barata que las anteriores.

(8) Cl. 49 Pago al sindicato:

	1983-85	1987-89	Decremento Real. 1983-89
Cantidad	20000	60000	
Salario	398	8000	
Núm. de salarios que paga la Cía.	50.25	7.5	-42.75

La empresa abarató mensualmente la Cl. en 42.75 salarios.

(9) Cl. 58 Ayuda académica (anual)

	1983-85	1987	1988	Decremento Real	Decremento Real
Cantidad	300000	1'500000	2'000000	1983-87	1987-8
Salario	398	2761	8000		
Núm. de salarios que paga la Cía.	753.76	543.28	250	-210.4	-293.28

Celanese Mex. dejó de pagar en 1987 en comparación a 1983-85 210.4 salarios anuales y 293.28 en 1988, respecto a 1987.

(10) Cl. 64

En 1983-85 se otorgaba un fomento al ahorro de \$50 de cada \$100.

En 1987-89 se otorga un fomento al ahorro de \$500 de cada \$500.

En la actualidad la empresa paga el 100% de lo que ahorre cada trabajador. (Es de suponerse que si la empresa ji netea ese dinero es muy probable que obtenga rendimientos mayores del 100%, y así salirle gratuito y lucrativo el concepto económico de esta cláusula.

(11) Cl. 65 Ayuda para despesas (mensual)

1983-85 \$2100 pero el trabajador aporta \$200

1987-89 \$14000 " " " " \$500

Por lo tanto en 1983-85 le costaba 5.27 salarios (2100/398). Y en 1987-89 le cuesta 1.75 salarios (14000/8000)

Lo que implica una pérdida laboral económica por 3.52 salarios, obviamente a favor de la Cía.

(I2) Cl. 66 De nueva creación en 1987-89.

La empresa otorgará anualmente al sindicato: 40000 pa
ra gastos de oficina sindical, es decir (40000/8000) que el
dueño pagará 5 salarios anuales por esta cláusula.

duero 8000

(I3) Cl. 67 De nueva creación en 1987-89.

La empresa entregará 100000 para subsidiar las inca-
pacidades que por enfermedad general^{ve} tengan los trabajado-
res.

$100000/8000=12.5$ salarios más a cargo de la empresa.

PARTE III CONCLUSION

COSTO DEL C.C.T

El valor real que hoy le cuesta a la compañía el C.C.T, de su complejo en Toluca, es sin lugar a dudas más barato que hace 5 años, el factor o fenómeno de inflación ha favorecido enormemente a las políticas empresariales.

De manera general se puede decir que la empresa ha logrado desvirtuar económicamente el C.C.T, porque en la mayoría de los incrementos que ha otorgado a través de la negociación colectiva, han sido en cantidades fijas y no porcentuales.

REGLAMENTACION (ESTRUCTURA)

El C.C.T de 87-89 se encuentra relativamente más reglamentado, por habersele anexado 2 cláusulas más (Cl. 66 y 67) en comparación con el anterior contrato. Esta reglamentación ha sido de carácter económico y no administrativo del propio contrato.

REGLAMENTACION (CONTENIDO)

El C.C.T de 87-89 es una copia fiel del C.C.T de 1983-85, a excepción de la cláusula 35, que se agrando en cuanto a su contenido económico.

ROL SINDICAL

La participación sindical tiene más injerencia en el aspecto de codecidir, le informan y tramitador, y tiene una participación nula en lo referente a los reglones de le consultan y decide unilateralmente.

De lo anterior se desprende que la administración del contenido genérico del C.C.T de Celanese Mex. S.A Toluca atiende más a los intereses del capital que a los del obrero.

CAPITULO III

PARTE I : ESTRUCTURA DEL C.C.T. DE SQUIBB & DE MEXICO,
S.A. DE C.V. DE 1980-1982 y 1984-1986.

PARTE II : EVOLUCION DE LOS C.C.T. 80-82 y 84-86.

PARTE III : CONCLUSION.

COSTO DEL C.C.T. 1984-1986

REGLAMENTACION (ESTRUCTURA)

REGLAMENTACION (CONTENIDO)

ROL SINDICAL

CONTENIDO ECONOMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE E.R. SQUIBB & SONS DE MEXICO, S.A. DE C.V.

SUB-TEMA	NUMERO DE CLAUSULAS C.C.T. 80-82		NUMERO DE CLAUSULAS C.C.T. 84-86	
JURIDICAS	1, 2, 3, 9.	4	1, 2, 3, 9, Trans. 2	5
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.	23, 24.	2	23, 24.	2
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)	19, 20.	2	19, 20.	2
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA).	21, 22, 25, 26, 27, 28, 40.	7	21, 22, 25, 26, 27, 28, 40.	7
PRESTACIONES EN DINERO.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41.	9	31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41, Trans. 1	10
PRESTACIONES EN ESPECIE.	⑨	1	⑨	1
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	⑨, 16.	2	⑨, 16.	2
ANTIGUEDAD.	③③.	1	③③.	1
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.	8, ⑨, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 30, ④①, 44, 45.	13	8, ⑨, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 30, ④①, 44, 45.	13
CLAUSULA DE EXCLUSION.	⑬, 42, 43.	3	⑬, 42, 43.	3
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	③, 5, 11, ②①.	4	③, 5, 11, ②①.	4
HIGIENE Y SEGURIDAD	4, ⑭, 29, ③①.	4	4, ⑭, 29, ③①.	4
CAPACITACION	46.	1	46.	1
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA	6, 7.	2	6, 7.	2
BENEFICIOS AL SINDICATO	37	1	37	1
TOTAL DE CLAUSULAS	46	56	46	58
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.			2	

PRIMERA PARTE.- ESTRUCTURA DEL CONTRATO.

-Análisis del Cuadro I.-

Este cuadro nos refleja el contenido económico de los contratos Colectivos de SQUIBB 80-82 y 84-86, por lo cual determinamos lo siguiente:

- 1^a La mayor incidencia de cláusulas por Remuneración en el C.C.T. 80-82 - respecto al número total de cláusulas (1), se encuentra representada - por 21 cláusulas, que representa un 37.5% del total de las cláusulas del C.C.T. 80-82, y son las siguientes:

CLAUSULAS: 23, 24, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 40, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41.

Agregando 1 cláusula, la cual se encuentra representada en otros aspectos y es la siguiente: 9

- 2^a Por lo que se refiere a la reglamentación en el C.C.T. 80-82, se observa que se encuentra representada por 23 cláusulas que determinan un 41.07% del total de las cláusulas del C.C.T. 80-82, y son las siguientes:

CLAUSULAS: 16, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 30, 44, 45, 42, 43, 5, 11.

Agregando 7 cláusulas, las cuales se encuentran representadas en otros aspectos y son las siguientes: 9, 33, 9, 41, 13, 3, 21.

NOTA(1): El contenido de cláusulas del C.C.T. 80-82 es de 46 cláusulas, sin embargo dentro de esas mismas cláusulas existen algunas que se clasifican en dos o mas subtemas, de lo cual obtenemos para la estructura de este contrato 56 cláusulas.

- 1^a La mayor incidencia de cláusulas por Remuneración en el C.C.T. 84-86 (2), respecto al número total de cláusulas, se encuentra representada por 22 cláusulas, que representa un 37.93% del total del clausulado del C.C.T. 80-82, y son las siguientes:

CLAUSULAS: 23, 24, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 40, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41, Trans. 1.

Agregando 1 clausula, lacual se encuentra representada en otros aspectos y es la siguiente: 9.

Observamos que existe en este contrato 2 clausulas transitorias, que no estaban en el C.C.T. 80-82.

2º Por lo que se refiere a la reglamentación en el C.C.T. 84-86, se observa que se encuentra representada por 23 clausulas que determinan un 39.65% del total de las clausulas del C.C.T. 84-86 y son las siguientes:

CLAUSULAS: 16, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 30, 44, 45, 42, 43, 5, 11. Agregando 7 clausulas, las cuales se encuentran representadas en otros aspectos y son las siguientes: 9, 33, 9, 41, 13, 3, 21.

NOTA (2).--El contenido de clausulas del C.C.T. 84-86 es de 46 clausulas y dos transitorias, sin embargo dentro de esas mismas clausulas - existen algunas que se clasifican en dos o mas subtemas, de lo cual obtenemos para la estructura de este contrato 58 clausulas.

CUADRO II

ANALISIS COMPARATIVO DE LOS C.C.T. DE SQUIBB 1980-82 y 1984-86					
SUBTEMA	C.C.T. 80-82 PARTICIPACION	% DE PARTICIPACION	C.C.T. 84-86 PARTICIPACION	% DE PARTICIPACION	DECREMENTO O INCREMENTO.
JURIDICAS	4 Clausulas	7.14%	5 Clausulas	8.62%	20.72%
REMUNERACION	21 "	37.5%	22 "	37.93%	1.14%
REGLAMENTACION	23	41.07%	23 "	39.65%	-3.45%
HIG. Y SEG.	4 "	7.14%	4 "	6.89%	-3.50%
CAPACITACION	1 "	1.78%	1 "	1.72%	-3.37%
ADMCN. DEL TALLER O EMPRESA	2 "	3.57%	2 "	3.44%	-3.64%
BENEFICIOS AL SINDICATO	1 "	1.78%	1 "	1.72%	-3.37%
TOTAL DE CLAUSULAS	56 "	100.00%	58 "	100.00%	

NOTA: El contrato Colectivo de Trabajo 80-82 contiene 46 clausulas, pero existen 10 clausulas que se clasifican en otros subtemas, lo cual nos da un total de 56 clausulas; en el C.C.T. 84-86 pasa lo mismo se tienen 46 clausulas mas dos transitorias y 10 clausulas que se clasifican doblemente en otros subtemas, lo que nos da un total de 58 clausulas.

-Análisis Comparativo de la Estructura de los C.C.T. de SQUIBB, 80-82 y 84-86, Representada en el Cuadro II.

-La Estructura del C.C.T. 84-86 cambia en el clausulado Jurídico, debido al incremento de la cláusula transitoria 2, que no existía en el 80-82, en un porcentaje del 20.72%.

-Por lo que se refiere a las cláusulas de remuneración, se observa que cambia la estructura, debido al incremento de la cláusula transitoria 1, que no existía en el C.C.T. anterior, en un porcentaje del 1.14%.

-En reglamentación se observa que la estructura no cambia, pero debido al incremento de cláusulas en el C.C.T. nuevo, se obtiene un decremento en relación al total general de cláusulas de cada contrato, en un -3.45%.

-Por lo que respecta a los temas de Hig. y Seg., Capacitación, Admon. del Taller o Empresa y Beneficios al Sindicato, observamos que la estructura no cambia, pero debido al incremento de cláusulas en el C.C.T. nuevo, se obtiene un decremento en relación al total general de cláusulas de cada contrato, de la siguiente manera:

-En Higiene y Seguridad en un -3.50%.

-En capacitación en un -3.37%.

-En Admon. del Taller en un -3.64%.

-Beneficios al Sindicato en un -3.37%.

Las Cláusulas por Remuneración y Reglamentación abarcan casi todo el C.C.T., por otro lado en el C.C.T. nuevo, se observó un incremento en cláusulas transitorias que no existían en el C.C.T. 80-82.

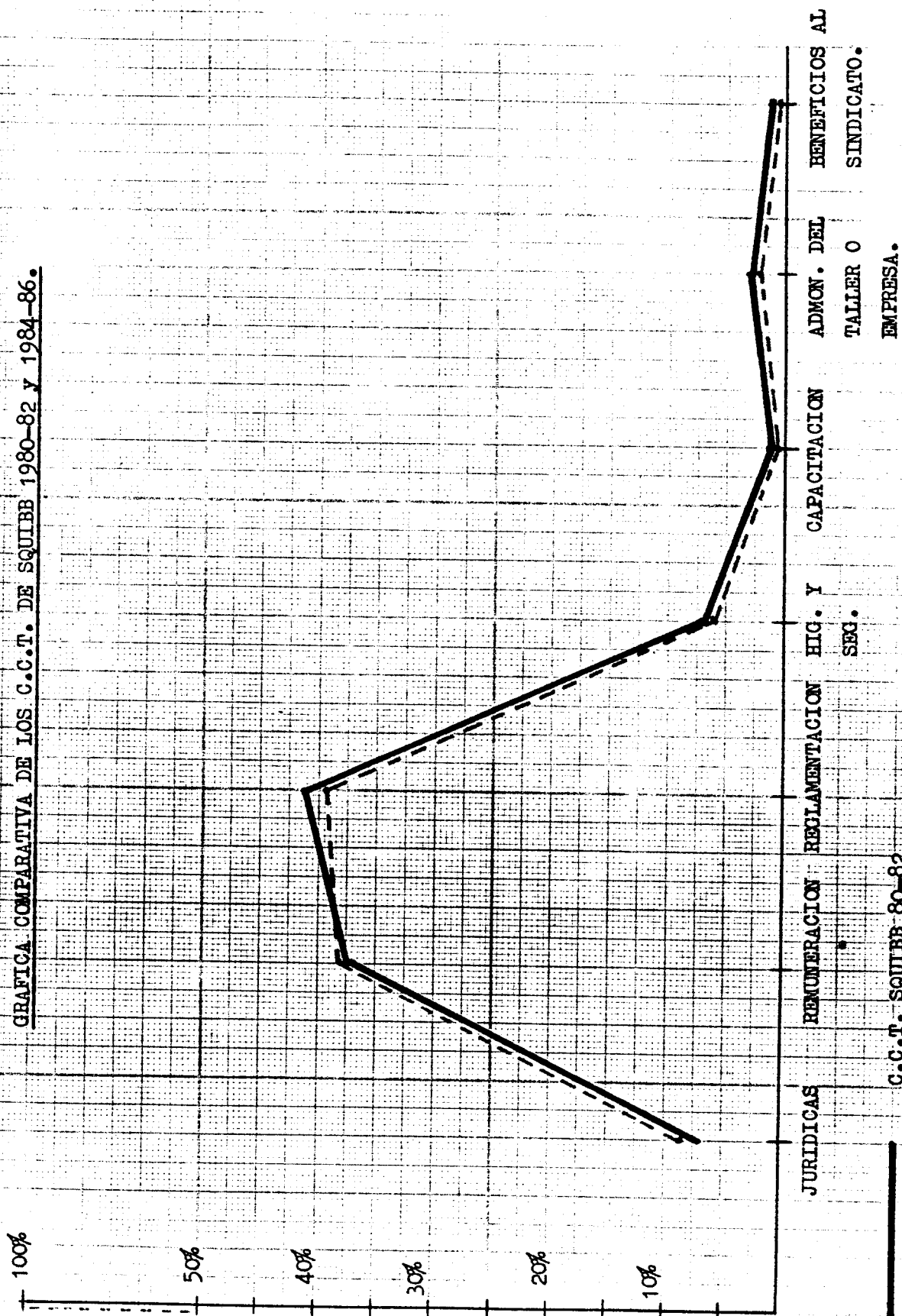
Una conclusión parcial sería que al firmarse el primer contrato Colectivo de SQUIBB, el Sindicato, ha tenido bastante preocupación por incluir cláusulas sobre la Remuneración.

En Contrapartida la empresa ha negociado con el Sindicato la forma de incluir mas cláusulas sobre la reglamentación del personal.

En la grafica que anexamos, se observa claramente los incrementos y decrementos ya detallados.

Las Clausulas por Remuneración y Reglamentación en los dos Contratos abarcan casi la totalidad de clausulas, por otro lado se observa la ausencia de las mismas que reglamenten la Capacitación y los Beneficios al Sindicato.

GRAFICA COMPARATIVA DE LOS C.C.T. DE SQUIEBB 1980-82 Y 1984-86.



SUB-TEMA		VOL DEL SINDICATO					VOL DEL SINDICATO				
		LE INFORMAN	LE CONSULTAN	TRAMITA	OO DECIDEN	DECIDE	LE INFORMAN	LE CONSULTAN	TRAMITA	OO DECIDEN	DECIDE
JURIDICAS											
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.											
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)		20			19		20			19	2
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA)					27					27	1
PRESTACIONES EN DINERO.					38,39					38,39 Trans.1	3
PRESTACIONES EN ESPECIE.											
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.					16					16	1
ANTIGUEDAD.											
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.			17,18	13	12,44			17,18	13	12,44	5
CLAUSULA DE EXCLUSION.						42,43				42,43	2
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.											
HIGIENE Y SEGURIDAD					4					4	1
CAPACITACION					46					46	1
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA					7					7	1
BENEFICIOS AL SINDICATO						37					1
TOTAL DE CLAUSULAS		1	2	1	10	3	1	2	1	11	18
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.										1	1

-Análisis del Cuadro III relacionado con las cláusulas de obligatoriedad.

Este cuadro nos indica el contenido de cláusulas de obligatoriedad de los C.C.T. 80-82 y 84-86 de SQUIBB, pero en relación a la participación del Sindicato, de la siguiente manera:

a).-Participación del Sindicato en el C.C.T. 80-82:

1º En el C.C.T. 80-82, el Sindicato tiene injerencia en 17 cláusulas en la Administración del Contrato, que para efectos del análisis del cuadro III, las consideramos en un 100%.

2º El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Remuneración del C.C.T. 80-82 en un total de 5 cláusulas, que representa un 29.41% desglosado de la siguiente manera:

- Le informan en un 5.88% (1/17)
- Le consultan en un no hay porcentaje.
- Tramita en un , no hay porcentaje.
- Codeciden en un, 23.52% (4/17)
- Decide en un, no hay porcentaje.

29.41%

Esto nos indica que el rol del Sindicato en Remuneración es alto, ya que aunque mancomunadamente la decisión en aspectos de Remuneración se manifiesta codeci-
diendo Sindicato y Empresa.

3º El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Reglamentación, del C.C.T. 80-82 en un total de 8 cláusulas, que representa un 47.05% - desglosado de la siguiente manera:

- Le informan en un no hay porcentaje.
- Le consultan en un 11.76% (2/17)
- Tramita en un 5.89% (1/17)
- Codeciden en un 17.64% (3/17)
- Decide en un 11.76% (2/17)

47.05%

Esto nos indica que el rol del Sindicato en Reglamentación, es alto, ya que - aunque mancomunadamente la decisión en aspectos de Reglamentación se manifiesta - Codecidiendo Sindicato y Empresa.

En este aspecto, el rol del Sindicato es alto ya que se observa tambien que el porcentaje, en decide unilateralmente, es bastante significativa en un 11.76%.

4^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Hig. y Seg., del 80-82 en un total de 1 clausula, que representa un 5.88% desglosado de la siguiente manera:

-Le informan en un,	no hay porcentaje.
-Le consultan en un,	" " "
-Tramita en un,	" " "
-Codeciden en un,	5.88% (1/17)
-Decide en un,	no hay porcentaje.

5.88%

Esto nos indica que el Rol del Sindicato en Hig. y Seg., es alto, codecidiendo Sindicato y Empresa.

5^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de capacitación, del C.C.T. 80-82 en un total de 1 clausula, que representa un 5.88% - desglosado de la siguiente manera:

-Le informan en un,	no hay porcentaje.
-Le consultan en un,	" " "
-Tramita en un,	" " "
-Codeciden en un,	5.88% (1/17)
-Decide en un,	no hay porcentaje.

5.88%

6^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de admon. del Taller o Empresa, del C.C.T. 80-82 en un total de 1 clausula, que representa un 5.88%, desglosado de la siguiente manera:

-Le informan en un, no hay porcentaje.
 -Le consultan en un, " " "
 -Tramita en un, " " "
 -Codeciden en un, 5.88% (1/17)
 -Decide en un, no hay porcentaje.

5.88%

7^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Beneficios al Sindicato, del C.C.T. 80-82 en un total de 1 clausula, que representa un 5.88%, desglosado de la siguiente manera:

-Le informan en un, no hay porcentaje.
 -Le consultan en un, " " "
 -Tramita en un, 5.88% (1/17)
 -Codeciden en un, no hay porcentaje.
 -Decide en un, " " "

5.88%

Esto nos indica que el Rol del Sindicato en Capacitación, Admon. del Taller o Empresa, es alto, ya que Codeciden Sindicato y Empresa; en Beneficios al Sindicato unicamente tiene el Rol de tramitador.

b).- Participación del Sindicato en el C.C.T. 84-86:

1^a En el C.C.T. 84-86, el Sindicato tiene injerencia en 18 clausulas en la ~~administración~~ administración del Contrato, que para efectos del analisis del Cuadro III, las consideramos en un 100%.

2^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Remuneración, del C.C.T. 84-86 en un total de 6 clausulas, que representan un 33.33% desglosado de la siguiente manera:

-Le informan en un, 5.55% (1/18)
 -Le consultan en un, no hay porcentaje.
 -Tramita en un, " " "

- Codeciden en un, 27.78% (5/18)
- Dedican en un, no hay porcentaje.

Esto nos indica que el Rol del Sindicato en Remuneración en el C.C.T. 84-86, es alto, ya que se manifiesta codecidiendo Sindicato y Empresa.

3^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Reglamentación, del C.C.T. 84-86 en un total de 8 clausulas, que representa un 44.44% desglosandolo de la siguiente manera:

- Le informan en un, no hay porcentaje.
 - Le consultan en un, 11.11% (2/18)
 - Tramita en un, 5.55 (1/18)
 - Codeciden en un, 16.67% (3/18)
 - Decide en un, 11.11% (2/18)
-
- 44.44%

Aqui tambien el rol del Sindicato en reglamentación, se manifiesta alto, debido a que Codecide en un 16.67% y Decide en un 11.11% respecto a un total de 44.44%.

4^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Hig. y Seg., del C.C.T. 84-86 en un total de 1 clausula, que representa un 5.55% desglosado de la siguiente manera:

- Le informan en un, no hay porcentaje.
- Le consultan en un, " " "
- Tramita en un, " " "
- Codeciden en un, 5.55% (1/18)
- Decide en un, no hay porcentaje.

5.55%

El Rol del Sindicato en Hig. y Seg. se manifiesta unicamente, cuando codeciden Empresa y Sindicato.

5^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de capacitación, del C.C.T. 84-86 en un total de 1 clausula, que representa un

5.55% desglosado de la siguiente manera:

-Le informan en un,	no hay porcentaje.
-Le consultan en un,	" " "
-Tramita en un,	" " "
-Codeciden en un,	5.55% (1/18)
-Decide en un,	no hay porcentaje.

5.55%

6^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Admon. del taller o Empresa, del C.C.T. 84-86 en un total de 1 clausula que representa un 5.55% desglosado de la siguiente manera:

-Le informan en un,	no hay porcentaje.
-Le consultan en un,	" " "
-Tramita en un,	" " "
-Codeciden en un,	5.55% (1/18)
-Decide en un,	no hay porcentaje.

5.55%

7^a El Sindicato tiene injerencia en el concepto de Beneficios al Sindicato, del C.C.T. 84-86 en un total de 1 clausula que representa un 5.55% desglosado de la siguiente manera:

-Le informan en un,	no hay porcentaje.
-Le consultan en un,	" " "
-Tramita en un,	" " "
-Codeciden en un,	" " "
-Decide en un,	5.55% (1/18)

5.55%

Esto nos indica que el rol del Sindicato en capacitación, Admon. del Taller o Empresa, es alto, ya que solo el Sindicato decide de manera unilateral en beneficios al Sindicato, en los conceptos mencionados anteriormente codeciden Sindicato y Empresa.

c).-Comparación de los C.C.T. 80-82 y 84-86, en relación a la injerencia en la Administración de los mismos, que el Sindicato tiene en ellos:

-En el aspecto de la Remuneración, el C.C.T. 84-86, ha aumentado en una clausula que es la transitoria 1.

-Por lo que respecta a la reglamentación se observa que ha disminuido pero en porcentaje, ya que el número de clausulas es el mismo, en los dos contratos.

-En los Subtemas de Hig. y Seg., capacitación, Admon. del Taller o Empresa y en Beneficios al Sindicato se observa que ha disminuido en el C.C.T. 84-86, en lo que se refiere al porcentaje; pero en lo que se refiere a las clausulas se observa que el número de las mismas es identica en los dos contratos.

-Una cosa importante que se observa es que el Sindicato no tiene ninguna injerencia en los siguientes conceptos:

-En salario y formas de pago.

-En prestaciones en Especie.

-En en el concepto de antigüedad.

-En disciplina y Reglamentaciones legales internas.

CUADRO IV

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T.

CLAUSULAS	80-82	84-86	COMPARACION	CLAUSULAS	80-82	84-86	COMPARACION	CLAUSULAS			COMPARACION
1	A	A	=	29	D	D	=				
2	A	A	=	30	D	D	=				
3	A C	A C	=	31	B	B	=				
4	D	D	=	32	B	B	=				
5	D	D	=	33	D	D	=				
6	F	F	=	34	B	B	↑ (4)				
7	F	F	=	35	B	B	=				
8	C	C	=	36	B	B	=				
9	A	A	=	37	G	G	↑ (5)				
10	C	C	=	38	B	B	↑ (6)				
11	C	C	=	39	B	B	↑ (7)				
12	C	C	=	40	B	B	=				
13	C	C	=	41	B C	B C	↑ (8)				
14	D	D	=	42	C	C	=				
15	C	C	=	43	C	C	=				
16	C	C	=	44	C	C	=				
17	C	C	=	45	C	C	=				
18	C	C	=	46	E	E	=				
19	B	B	↑=(1)	Tran 1		B	↑ (9)				
20	B	B	=	Tran 2		A	↓ (9)				
21	C	C	=								
22	B	B	=								
23	B	B	=								
24	B	B	=								
25	B	B	↑ (2)								
26	B	B	=								
27	B	B	↑ (3)								
28	B	B	=								

JURIDICAS-A
 REMUNERACION-B
 REGLAMENTACION-C
 HIG. Y SEG.-D
 CAPACITACION-E
 ADMON. DEL TALLER
 O EMPRESA-F
 BENEFICIOS AL
 SINDICATO-G

SEGUNDA PARTE.-EVOLUCION DEL C.C.T. DE SQUIBB.

12723

Para determinar la evolución del C.C.T. de SQUIBB, efectuamos un análisis de cláusula por cláusula, determinando también el aspecto económico que resulte, al efectuar la comparación de las cláusulas.

-Análisis del Cuadro IV.-

- (1) En el C.C.T. 84-86 se observa un cambio en relación al C.C.T. 80-82, aunque en número de horas son las mismas, para el trabajador de - horario diurno es más conveniente el horario del C.C.T. más reciente, debido a que tienen la posibilidad de ocupar el resto del día en actividades fuera de la empresa.

Esto nos indica que existe por lo tanto un incremento en esta cláusula, que lo podríamos determinar como un incremento de carácter - motivacional. En esta cláusula 19, no se puede determinar cuantificación monetaria, solo podemos hablar de un incremento motivacional. Por lo tanto para la empresa no representa un costo mayor, es decir no hay cambio queda igual.

- (2) En C.C.T. 84-86 se observa un cambio en relación al C.C.T. 80-82, - al reducirse una hora la salida de los días 24 y 31 de Diciembre, - lo que representa un logro para el trabajador y un desembolso para la empresa (en dos días) por el simple hecho de salir una hora antes los días mencionados en la cláusula 25 ya detallada la cuantificación monetaria representa para la empresa un 0.069%, es decir un - desembolso mínimo.

-Salario Mínimo Anual de 1984 \$215,517.60

-2 Horas de Salario Mínimo Diario del 24 y 31 de Diciembre \$149.66

- (3) En el C.C.T. 84-86 se observa un cambio en relación al C.C.T. 80-82 al ya no considerar para el cómputo vacacional los días sábados, esto también es un logro para el trabajador y representa un gasto para la empresa. Esto se presenta en la cláusula 27, y representa para la empresa un 0.27%, es decir el desembolso es también mínimo.

- 1 Dia de Salrio minimo diario \$598.66

(4) En la clausula 34 existen 3 modificaciones, desglosadas de la siguiente manera:

En el C.C.T. 84-86 se observa un cambio en relación a la ayuda que la empresa dara como cooperación para gastos de ayuda, del sepelio de los hijos menores de 18 años, en el actual se da la cantidad de \$22,100.00 (veintidos mil cien pesos) y se daba \$17,000.00 (Diez y siete mil pesos), la cuantificación de caracter monetario que esto representa para la empresa, es la siguiente:

-Esta modificación representa para la empresa un gasto de 8.51 veces el Salario Minimo cuando se presenta este caso.

Tambien se observa en el C.C.T. 84-86 un cambio en relación a la ayuda por sepelio de los padres del trabajador, en el contrato reciente se da \$10,400.00 (Diez mil cuatrocientos pesos) y en el anterior se daba \$8,000.00 (Ocho mil pesos), la cuantificación de caracter monetario que esto representa para la empresa, es la siguiente:

-Esta modificación representa para la empresa un gasto de 4 veces el Salario Minimo Diario cuando se presente el caso.

Per lo que respecta al fallecimiento de la esposa estara sujeto a las mismas reglamentaciones, del sepelio de los hijos menores de 18 años, la cuantificación de caracter monetario que esto representa para la empresa, es la siguiente:

-Esta modificación representa para la empresa un gasto del 5.01 veces el Salario Minimo Diario cuando se presenta el caso.

Per lo que se refiere al fallecimiento del trabajador se incremento de \$10,000.00 (Diez mil pesos) a \$13,000.00 (Trece Mil -

pesos). Esto representa un desembolso mas grande para la empresa y un logro para el trabajador, la cuantificación de caracter monetario que esto representa, es la siguiente:

-Esta modificación representa para la empresa un gasto del 5.01 veces el salario minimo diario cuando se presenta el caso.

(5) En la clausula existen 2 modificaciones desglosadas de la siguiente manera:

-Un incremento es el que se aprecia en el C.C.T. 84-86, en lo que se refiere a los gastos que el Sindicato eroga por la manifestación obrera del primero de Mayo, ya que de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos) se aumento a \$60,000.00 (Sesenta mil pesos), la cuantificación es la siguiente:

-Esta modificación representa para la empresa 16.7 veces el salario minimo Diario, cada año.

-Se observa otra modificación en el C.C.T. 84-86, en la ayuda a la peregrinación Anual que el Sindicato promueve a la Basilica de Nuestra Señora de Guadalupe de \$10,000.00 — (Diez Mil Pesos), la cuantificación es la siguiente:

-Esta modificación representa para la empresa 5.01 veces el Salario Minimo Diario, en cada año, por concepto de erogación extra.

(6) En la clausula 38 existen 2 modificaciones desglosadas de la siguiente manera:

-Se observa modificación en el C.C.T. 84-86 el cual marca ya 8 becas en total y en el C.C.T. 80-82 se habla de 4 becas mas de las 4 que ya estaban establecidas, como para determinar una cantidad ya rigida, la cuantificación es la siguiente:

Salario Minimo Mensual \$17,959.80

-Esta modificación representa para la empresa un 0.033%, lo cual es un desembolso minimo.

-Se observa tambien un incremento en el importe a entregar por concepto de becas de \$600.00 (Seiscientos Pesos) mensuales a \$780.00 (Setecientos Ochenta pesos) mensuales, - la cuantificación de esta modificación es la siguiente:

-Esta modificación se refiere al mismo asunto pero se observa una reglamentación mas clara, en lo que se refiere a las 8 becas que ya se mencionan en el C.C.T. 84-86.

- (7) Aqui se observa tambien un incremento respecto a la ayuda para actividades Culturales y Deportivas de \$10,000.00 (Diez Mil — pesos) a \$13,000.00 (Trece mil Pesos). En la Clausula 39, existe la modificación mencionada que representa para la empresa un 5.01% veces el salario Minimo Diario, en cada mes.
- (8) Se observa modificación en el C.C.T. 84-86 debido a que se disminuyo a 25 años de servicios al trabajador que el Seguro Social incapacite total o permanentemente, ya que en el C.C.T. 80-82 se manejan 35 años de servicios. En esta clausula 41 se maneja esta situación y desde luego representa un logro para el trabajador, por lo que se refiere a la empresa no le representa realmente - un costo ya que este sera absorbido por el Seguro Social.
- (9) Se observa en el C.C.T. 84-86, la introducción de 2 clausulas transitorias nuevas, que no existen en el C.C.T. 80-82, la - transitoria 1 beneficia a los trabajadores, pero la Transitoria 2 restringe de manera total a los trabajadores en lo que respecta a las relaciones y al derecho de huelga que los trabajadores tienen. La cuantificación monetaria es la siguiente:
- Por lo que respecta a la Transitoria 1, se observa un logro al determinar la empresa la formación de un fondo de ahorro aportando la misma el 2% del tabulador del Salario vigente, esto representa un gasto real para la empresa.

-Por otro lado la existencia de la clausula transitoria 2, es beneficiosa para la empresa.

El analisis del cuadro IV nos permite afirmar lo siguiente:

- 1^a Las modificaciones en las clausulas ya mencionadas, son en su mayoria economicas y representan un gasto pequeño para la empresa.
- 2^a Los incrementos economicos mencionados representan para el trabajador en cantidades reales, la disminucion de su poder adquisitivo de acuerdo al nivel de inflacion imperante en los años 84-86.
- 3^a La introduccion de la Clausula 1 y 2 transitorias, refleja un cambio en relacion al anterior, pero aqui se ve claramente la negociacion de la empresa ya que otorga una clausula 1 transitoria que si representa un costo real para la empresa, por obtener una clausula transitoria 2, que le da mas control sobre los posibles conflictos laborales, que pudieran presentarse; esto le da a la empresa la posibilidad de controlar mejor la administracion de la misma.
- 4^a Por lo que respecta a las clausulas que no sufren modificacion, se observa que se mantienen identicas en todos los terminos.

EVALUACION DEL C.C.T. DE E.R. SQUIBB Y SONS DE MEXICO, S.A. DE C.V.,

TERMINOS DE COSTO .

- 1).-Comparación con el Salario Minimo Diario General, con el promedio del tabulador de salarios del C.C.T. 80-82

-Total de Salarios del Tabulador 80-82

$$\$7,443.01 \div 13 = \$572.53 \text{ Salario Promedio del Tabulador 80-82}$$

-Salario Minimo General diario de 1980. \$140.69

$$\text{Variación de los salrios} = 572.53 \div 140.69 = 4.069$$

$$= 4.069 \times 100 = 406.94 - 100 = 306.94 \%$$

306.94% Porcentaje de aumento del tabulador en promedio,
Comparado con el Salario Minimo Diario General.

- 2).-Comparación con el Salario Minimo diario General, con el promedio del tabulador de salarios del C.C.T. 84-86:

-Total de salarios del tabulador 84-86

$$\$14,479.22 \div 13 = 1,113.78 \text{ Salario Promedio del Tabulador 84-86}$$

-Salario Minimo General Diario de 1984 \$598.66

$$\text{Variación de los salarios} = 1,113.78 \div 598.66 = 1.860$$

$$= 1.860 \times 100 = 186.04 - 100 = 86.04 \%$$

86.04% Porcentaje de aumento del tabulador en promedio,
comparado con el Salario minimo diario General.

3).-Comparación de los porcentajes de incrementos:

C.C.T. 80-82		C.C.T. 84-86	
306.94%	-	86.04%	= <u>220.9%</u>

Esto indica que el C.C.T. 84-86 tuvo un decremento en Salario real de 220.9% en comparación con el C.C.T. 80-82, tomando como base el Salario Minimo diario General de los años en que fueron firmados los contratos.

Esta evaluación numerica comparativa, nos permite afirmar lo siguiente:

1º El C.C.T. 80-82 representaba un costo altisimo para la empresa, en relación a los salarios Minimos Generales de 1980, por lo que respecta a la comparación de las clausulas que sufrierón modificación se observa lo siguiente:

-En la Clausula 34 se observa por ejemplo lo siguiente:

- La primer modificación determino al C.C.T. 84-86 36.91 veces el salario Minimo general; en contrapartida la prestación mencionada en el C.C.T. 80-82 representaba 120.84 veces el salario minimo general.

-En la segunda modificación se determina al C.C.T. 84-86, 17.37 veces el Salario Minimo general; en contrapartida la prestación mencionada en el C.C.T. 80-82 representaba 56.86 veces el Salario Minimo General de 1980.

-En la tercer modificación se determina al C.C.T. 84-86, 21.71 veces el Salario Minimo General; en contrapartida la prestación mencionada en en el C.C.T. 80-82 representaba 71.07 veces el Salario Minimo de 1980.

-En la clausula 37, 38 y 39 se observa exactamente lo mismo, que se menciona anteriormente.

2º Por lo que respecta a la clausula transitoria 1, se observo que esta no existia en el C.C.T. 80-82; por lo tanto al aparecer en C.C.T. 84-86 se determina como un beneficio al trabajador, sobre todo porque determina

ya porcentaje respecto al tabulador.

3^a Al analizar la clausula transitoria 2 nos damos cuenta de que, lo que el Sindicato pudo haber ganado para los trabajadores, es negociado por la empresa para imponer la transitoria 2 que le da mas control sobre la administración de la mano de obra.

4^a Para concluir podemos afirmar que el C.C.T. 80-82 le resultaba bastante caro a la empresa, por lo que en 1984 negocia la expedición del - C.C.T. 84-86, que definitivamente le resulta mas barato, sobretodo - efectuando antes las comparaciones numericas y sobretodo sopesando - las diferencias , hasta encontrar hacia adonde se inclina la balanza.

Aqui la Reconversión Industrial esta manifestada, al cambiar a travez del transcurso de los años en un C.C.T. 80-82 ventajoso para los trabajadores, en un C.C.T. 84-86 completamente desventajoso y adecuado para hacer creer a los trabajadores, que han obtenido beneficios.

EVALUACION DEL C.C.T. DE SQUIBB EN CUANTO A LA REGLAMENTACION
Y A LA ADMON. DE LA MANO DE OBRA.

Se observo que la mayoria de las clausulas no cambian, pero al efectuar el analisis se observa que existen mas clausulas en el C.C.T. 84-86, lo cual indica mas reglamentación sobretodo en las transitorias, especificamente la número 2 que restringe el derecho de huelga por una revisión contraactual y desde luego la no reglamentación del mismo. (Aunque todo esto sea en un determinado lapso de tiempo).

Por lo que respecta a la Administración de la mano de obra, se observo que algunas clausulas cambian, en los horarios de trabajo, de acuerdo a lo que la empresa determino.

Esto nos indica que en el C.C.T. 84-86 se encuentra mas reglamentado a favor de la empresa.

CONCLUSION.

Después de haber efectuado un análisis de la Estructura, del Rol del Sindicato en la Administración de los Contratos, de haber analizado cláusula por cláusula y - determinado la comparación en terminos monetarios en relación al Salario Minimo - General se concluye lo siguiente:

- 1^a Las Clausulas en los 2 dos contratos, en su mayoria no cambian, pero se observa un incremento de clausulas transitorias que determinan una mayor reglamentación del nuevo Contrato en lo que se refiere a su estructura; por lo que se refiere al Contenido afirmamos que el mismo se encuentra mas reglamentado a favor de la empresa.
- 2^a Por lo que respecta al costo del Contrato, afirmamos que el contrato nuevo fue negociado con el Sindicato para que resultara mucho mas barato, esto - debido a las comparaciones numericas con relación al Salario Minimo General y a las comparaciones cualitativas que se manifiestan, al otorgar una clausula transitoria 1, por la posibilidad de controlar por parte de la empresa - mediante la expedición de la clausula transitoria 2.
- 3^a Por lo se refiere al Rol del Sindicato se observo, que la consigna ha sido la de mantenerlo en el aspecto de codecidir, en la Remuneración no cambia - su Rol de un contrato a otro; lo que si es notorio es su posición respecto a la clase trabajadora que representa, al no defender los logros del C.C.T. 80-82 y negociar aspectos remunerativos para el C.C.T. 84-86, fuera de la realidad, obtenida en el C.C.T. 80-82, esto refleja que el Rol del sindicato cada vez se apega mas a las necesidades del empresario o de la Empresa.

CAPITULO IV

Análisis de las Condiciones Generales de Trabajo Sistema de Transporte Colectivo (Metro) 1974- 1984

I ESTRUCTURA DEL CONTRATO

II EVOLUCION DEL CONTRATO

III CONCLUSIONES

C CONTENIDO ECONOMICO DE LAS CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO (MEURO)

SUB-TEMA	# DE ARTICULOS (CGT) 1974-77	# de ARTICULOS C.G.T. 1984-88
JURIDICAS	1 23,4,5,6,7,8,9,10,128,129,Tr3,Tr5	14
	28,33,34,47,49,50,51,52,53,54,55,56,57,127	14
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.	23,24,25,27,28,30,31,32	8
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)	23,24,25,27,28,30,31,32	8
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA)	23,24,25,27,28,30,31,32	8
PRESTACIONES EN DINERO.	26,28,58,80,105,106,107,108,110,111,112,130,131,135	16
PRESTACIONES EN ESPECIE.	26,28,58,80,105,106,107,108,110,111,112,130,131,135	16
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	30,61,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,80,99	14
ANTIGÜEDAD.	130	1
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,59,100,117,130 III	16
CLASULA DE EXCLUSION.		
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	43,44,45,46,47,48,59,62,63,64,81,92,93,94,95,96,97,98,99,100,101,102,103,104	24
HIGIENE Y SEGURIDAD	60,61,62,63,75,76,77,78,79,80,86,88,89,90,91,119,123	18
CAPACITACION	62 VI, 63 XXIV	2
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA		
BENEFICIOS AL SINDICATO	62 V, 63 XXX,137, 138	4
TOTAL DE CLAUSULAS	138	163
TOTAL DE CLAUSULAS	138	140
TOTAL DE CLAUSULAS	138	165

CUADRO II

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA C.G.T. DEL S.T.C. (METRO)

SUBTEMA	C.G.T. 74-77	% de participación	C.G.T. 84-88	% de Participación	Incrementos o Decrementos
JURIDICAS	14 Articulos	8.58%	14 Articulos	8.48%	-1.16%
REMUNERACION	70 "	42.94%	72 "	43.63%	1.60%
REGLAMENTACION	55 "	33.74%	55 "	33.33%	-1.21%
HIG. Y SEG.	18 "	11.04%	18 "	10.9%	-1.26%
CAPACITACION	2 "	1.22%	2 "	1.21%	-0.81%
ADMON. DEL TALLER	—	—	—	—	—
BENEFICIOS AL SINDICATO	4 "	2.45%	4 "	2.42%	1.22%
TOTAL	163 "	100%	165 "	100%	

PARTE I

ESTRUCTURA DEL CONTRATO

Análisis de los Cuadros I y II

Las Condiciones Generales de Trabajo en el Sistema de Transporte Colectivo (Metro) 1974-1977 contiene 138 artículos y 5 transitorios.

Se han determinado porcentajes de participación con base a los diferentes subtemas.

Nota. El total de artículos del contrato 74-77 es de - 138, pero manejaremos como 100% 163 debido a que este resultado es la suma de los artículos repetidos dentro de la clasificación más los artículos transitorios (cuadro I)

En el Contrato de 1984-1988 es de 140, estaremos manejando 165 como 100 % con el procedimiento mencionado anteriormente.

Con el análisis comparativo de los 2 C.C.T. (cuadro II) podemos observar que el subtema de REMUNERACION se encuentra con mayor concentración del número de artículos con un 42.9% en 74 y con 43.6% en 84, además que fue el único que tuvo un incremento del 1.60% del 74 al 84 en relación al porcentaje de participación dentro de las Condiciones Generales de Trabajo.

En segundo lugar se localiza en el renglón de REGLAMENTACION con 33.74% en 74 y 33.33% en 84 en los demás renglones se nota como los porcentajes son menores notándose en todos estos que tuvieron decrementos del 74-77 al 84-88. Con excepción del subtema de Administración del taller o empresa que se encuentra en blanco por no intervenir con ningún artículo.

En el cuadro II se observa claramente los incrementos y decrementos ya detallados.

Los artículos de Remuneración y Reglamentación abarca - la mayoría del C.C.T.; por otro lado el sindicato a negociado con el sistema la forma de incluir más cláusulas sobre la remuneración. También notamos la ausencia de artículos que reglamenten la Administración del taller o empresa en ambos-contratos.

Análisis del Cuadro III

Este cuadro nos indica los artículos de obligatoriedad de las Condiciones Generales de Trabajo 74-77 y 84-88 del -- (Petro) en relación a la participación del Sindicato.

En 74-77 el sindicato interviene con 51 artículos de -- 163 que representa el 31.23%. En 84-88 interviene con 51 artículos de 165 que representa un 30.90%.

1.- El sindicato tiene injerencia en la REMUNTRACION de Condiciones Generales de Trabajo de 74 en el sistema con 39.21% del total de los artículos; lo mismo que en 1984 % a forma siguiente:

	74-77	84-88
Formación	1.96% (1/51)	1.96% (1/51)
Normas	no hay participación	
Salarios	5.88% (3/51)	5.88% (3/51)
Beneficios	25.49% (13/51)	25.49% (13/51)
Seguros	5.88% (3/51)	5.88% (3/51)
TOTAL	39.21% (20/51)	39.21% (20/51)

Remuneración estos porcentajes indican que el Rol -- es alta, en lo que se refiere al renglon de -- tener un 25.45% lo cual refleja que las decisiones son tomadas en cuenta; notando que en otros -- bajos.

2.- El Sindicato tiene injerencia en la REGLAMENTACION-
de las Condiciones Generales de Trabajo de 74 y 84 en el sis-
tema de un 47.05% de la manera siguiente:

SUBTEMA

<u>Reglamentación</u>	74-77	84-88
Le informan	5.83% (3/51)	5.83% (3/51)
Le consultan	no hay participación	
Tramita	9.80% (5/51)	9.80% (5/51)
Codeciden	31.37% (16/51)	31.37% (16/51)
Deciden	no hay participación	
TOTAL	47.05% (24/51)	47.05% (24/51)

Esto nos indica que el Rol del Sindicato en reglamenta-
ción, es alta ya que a pesar de que es en manocomunado, aqui
la desición sindical es considerada y a lo que se refiere a-
codeciden es superior en un 31.37%.

3.- El Sindicato Tiene injerencia en HIG. Y SEGURIDAD--
de las Condiciones Generales de Trabajo de 74 y 84 en el sis-
tema con un 9.80% de la manera siguiente:

SUBTEMA

<u>HIG. Y SEGURIDAD</u>	74-77	84-88
Le informa	no hay porcentaje	
Le consultan	" " "	
Tramita	1.96% (1/51)	1.96% (1/51)
Codeciden	7.84% (4/51)	7.84% (4/51)
Decide	no hay porcentaje	
TOTAL	9.80% (5/51)	9.80% (5/51)

Como podemos ver en la parte de Higiene y Seguridad la participación sindical es baja; además que existen varios renglones en los que no tiene ninguna participación.

Por otro lado se nota que en el renglon de codeciden se mantiene con un buen porcentaje al tener un 7.84%

4.- El Sindicato tiene injerencia en Beneficio al Sindicato, en ambos contratos, además de capacitación, Admon. del taller o empresa en un 1.96% de la manera siguiente:

SUBTEMA	74-77	84-88
Le informa	no hay porcentaje	
Le consultan	" " "	
Tramita	" " "	
Codeciden	1.96% (1/51)	1.96% (1/51)
Deciden	no hay porcentaje	
TOTAL	1.96% (1/51)	1.96% (1/51)

Esto nos indica que el Rol del Sindicato en Beneficios al sindicato participa solamente en el renglón de codeciden de una manera mínima, a lo que refiere a los demás subtemas no interviene.

Observamos en el análisis del cuadro III que la participación del sindicato de un contrato a otro permanece constante por eso no se encuentra ningún incremento ni decremento.

CUADRO IV

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T. S.T.C. (Metro)

CLAUSULAS	74-77	84-88	COMPARACION	CLAUSULAS	74-77	84-88	COMPARACION	CLAUSULAS	74-77	84-88	COMPARACION
1	C	C	1=	29	B	B	29=	57	C	C	57=
2	AC	AC	2=	30	B	B	30= (2)	58	BC	BC	58=
3	A	A	3=	31	B	B	31=	59	BCD	BCD	59=
4	C	C	4=	32	B	B	32=	60	BD	BD	60=
5	C	C	5=	33	B	B	33= (3)	61	BCD	BCD	61=
6	C	C	6=	34	B	B	34= (4)	62	CDEG	CDEG	62= (5)
7	C	C	7=	35	B	B	35=	63	BCDEG	BCDEG	63= (7)
8	C	C	8=	36	B	B	36=	64	C	C	64=
9	C	C	9= (1)	37	B	B	37=	65	C	C	65=
10	C	C	10=	38	B	B	38=	66	C	C	66=
11	C	C	11=	39	B	B	39=	67	C	C	67=
12	C	C	12=	40	B	B	40=	68	C	C	68=
13	C	C	13=	41	B	B	41=	69	C	C	69=
14	C	C	14=	42	B	B	42=	70	C	C	70=
15	C	C	15=	43	C	C	43=	71	C	C	71=
16	C	C	16=	44	C	C	44=	72	C	C	72=
17	C	C	17=	45	C	C	45=	73	C	C	73=
18	C	C	18=	46	C	C	46=	74	C	C	74=
19	C	C	19=	47	BC	BC	47=	75	D	D	75=
20	C	C	20=	48	C	C	48=	76	D	D	76=
21	C	C	21=	49	B	B	49=	77	D	D	77=
22	C	C	22=	50	B	B	50=	78	D	D	78=
23	B	B	23=	51	B	B	51=	79	D	D	79=
24	B	B	24=	52	B	B	52= (5)	80	BCD	BCD	80=
25	B	B	25=	53	B	B	53=	81	D	D	81=
26	B	B	26=	54	B	B	54=	82	B	B	82=
27	B	B	27=	55	B	B	55=	83	B	B	83=
28	B	B	28=	56	B	B	56=	84	B	B	84=

JURIDICAS-A
REMUNERACION-B
REGlamentACION-C
HIG. Y SEG.-D
CAPACITACION-E
ADMN. DEL TALLER
O EMPRESA-F
BENEFICIOS AL
SINDICATO-G

CUADRO IV

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T. S.T.C. (Metro)

CLAUSULAS	74-77	84-88	COMPARACION	CLAUSULAS	74-77	84-88	COMPARACION	CLAUSULAS	74-77	84-88	COMPARACION
85	B	B	85=	113	B	B	113=				
86	D	D	86=	114	B	B	114=				
87	B	B	87=	115	B	B	115=				
88	D	D	88=	116	C	C	116=				
89	D	D	89=	117	C	C	117=				
90	D	D	90=	118	C	C	118=				
91	D	D	91=	119	D	D	119=				
92	C	C	92=	120	C	C	120=				
93	BC	BC	93=	121	B	B	121=				
94	C	C	94=	122	B	B	122=				
95	C	C	95=	123	D	D	123=				
96	C	C	96=	124	B	B	124=				
97	C	C	97=	125	A	A	125=				
98	C	C	98=	126	A	A	126=				
99	C	C	99=	127	C	C	127=				
00	C	C	100=	128	A	A	128=				
01	C	C	101=	129	A	A	129=				
02	C	C	102=	130	BC	BC	130=				
03	C	C	103=	131	B	B	131=				
04	CC	C	104=	132	B	B	132=				
05	B	B	105=	133	B	B	133=				
06	B	B	106=	134	B	B	134=				
07	BC	BC	107=	135	B	B	135=				
08	BC	BC	108=	136	B	B	136=				
09	BCD	BCD	109=	137	BG	BG	137=				
10	BC	BC	110=	138	G	G	138=				
11	B	B	111=			B	139=				
12	BC	BC	112=			BD	140=				

JURIDICAS-A
REMUNERACION-B
REGlamentACION-C
HIG. Y SEG.-D
CAPACITACION-E
ADMION. DEL TALLER
O EMPRESA-F
BENEFICIOS AL
SINDICATO-G

PARTE II

EVOLUCION DEL CONTRATO

Análisis del cuadro V

- (1) En las Condiciones Generales de Trabajo 74-77 se observa que en la clasificación de trabajadores de -- confianza, los jefes de turno de taquilleras, jefes de reguladores y taquilleras, quedan pendientes de clasificarse conforme a los términos del anexo 2 en relación a las Condiciones Generales de Trabajo -- (C.G.T.) de 84-83 se omite este párrafo.
- (2) En las C.G.T. 74-77 se observa un cambio en relación a las C.G.T. 84-83 en lo que se refiere a los días de descanso semanal que se tenga que laborar y que no se puede determinar con anticipación. El jefe del departamento programara quines son los más adecuados en la especialidad o conocimientos, comunicándolo al representante seccional sindical, procurando la rotación del personal.
- (3) En las C.G.T. 84-87 se observa un cambio en relación al contrato anterior al restringir el pago adicional al tiempo extra al mencionar que el trabajador que labore más de 3 hrs. extraordinarias en un día de su jornada, este tiempo se le pagara a razón de un 200% adicional a partir de la 4 hr.

El contrato de 74-77 no mencionaba el pago del -- 200% sería a partir de la 4a. hora. Esto representa una pérdida para el trabajador y un ahorro para el sistema.

(4) En las C.G.T. solo aclara el procedimiento a seguir sera como en el artículo 32. Porque el anterior las C.G.T. no lo mencionaba a lo que se refiere a tiempo extraordinario.

(5) En las C.G.T. 84-88 mencione que el Departamento de personal se encargara del trámite necesario en los casos de sustitución de un trabajador a otro: por cualquier causa.

(6) Las C.G.T. 34-38 habla de los derechos del trabajador y menciona en la fracción XIV el trámite a seguir en el caso de extravío de credencial que lo acredite como trabajador del sistema o por cambios necesarios de la credencial.

(7) Las C.G.T. 74-77 en su artículo 63 fracción II habla de la preferencia de los trabajadores sindicalizados respecto a quienes no lo estuvieran, a los Veteranos de la Rev., a supervivientes de la invasión Norteamericana de 1914. En el contrato vigente no los menciona seguramente por el tiempo que ha transcurrido.

(8) En las C.G.T. 74-77 se observa también un cambio en relación a la ayuda que el sistema dará una recompensa de \$1,000 (un mil pesos) a \$5,000 (cinco mil pesos) por iniciativas valiosas. Para las C.G.T. -- 84-88 se observa un incremento de \$5,000 (cinco mil pesos) a \$ 15,000 (quince mil pesos). Lo que sig.

$$\begin{array}{lcl} 1974 & \frac{\$1,000}{45.02} = & 22.2 \\ \&S\&M\&G & & \end{array} \qquad \begin{array}{lcl} & \frac{\$5,000}{45.02} = & 111 \end{array}$$

$$\begin{array}{lcl} 1984 & \frac{\$5,000}{719} = & 6.95 \\ S\&M\&G & & \end{array} \qquad \begin{array}{lcl} & \frac{\$15,000}{719} = & 20.86 \end{array}$$

Nominalmente hubo un incremento, pero realmente se perdió en un porcentaje muy grande.

- (9) En las C.G.T. 34-33 habla de las prestaciones sociales y económicas para los trabajadores y tienen una ganancia en 2 incisos de este artículo el 1er en tener una ayuda para la adquisición de útiles escolares y el 2o. tener un seguro de vida. Estas ganancias son muy buenas para el trabajador y más el de-ya contar con un seguro de vida.
- (10) En las C.G.T. 74-77 mencionaba que el cumplimiento de las obligaciones del servicio de las guarderías. Tenía un termino de 6 meses a partir de la expedición de este reglamento. En el reglamento vigente ya no es necesario esta parte por esta razón no aparece.
- (11) Las C.G.T. 74-77 nos habla de los porcentajes que se toman para el fondo de ahorros que es del 5% por parte del trabajador con un 5%, y por parte del sistema con un 5%. En las C.G.T. actual se encuentra un aumento en ambas partes; la del trabajador en un 14.5% y el sistema en un 20%.

En este artículo conviene el cambio por tener incrementos en porcentajes y no en tarifas fijas. Se

&S&M&G (Salario Mínimo General)

Se observa a simple vista el aumento que favorece -
a los trabajadores.

- (12) En las C.G.T. 74-77 indica la cantidad de \$350,000-
aportada por el sistema anualmente como ayuda econó-
mica para la capacitación de trabajadores y de sus-
hijos. Para 84-88 encontramos un incremento de --
5'500,000.

$$\begin{array}{rcl} 1974 & \$350,000 & \\ \text{SMG} & \underline{43.03} & = 8133 \end{array}$$

$$\begin{array}{rcl} 1984 & \$5'500,000 & \\ \text{SMG} & \underline{598.66} & = 9187.18 \end{array}$$

Se nota claramente que en el último contrato, hay-
un incremento.

- (13) Las C.G.T. 74-77 el sistema destinaba para el apoyo
del deporte \$1'3000,000 (un millon trecientos) anual-
mente; para 1984 donan \$ 7'000,000 (siete millones)

$$\begin{array}{rcl} 1974 & \$ 1'300,000 & \\ \text{SMG} & \underline{43.03} & = 30,211.48 \end{array}$$

$$\begin{array}{rcl} 1984 & \$ 7'000,000 & \\ \text{SMG} & \underline{598.66} & = 11,692.78 \end{array}$$

Existe un gran decremento, debido a que el incre-
mento es esencialmente nominal.

- (14) Las C.G.T. 74-77 entregará a cada una de las madres
del sistema con motivo del 10 de mayo la cantidad -
de \$ 350.00 . Para Las C.G.T. de 1984 les entrega--
ron \$ 2,500

1974

$$\frac{\$350}{43.03} = 3.13$$

1984

$$\frac{\$2500}{598.66} = 4.17$$

El incremento es nominal, pero en la realidad, no tuvo ninguna ganancia en esta prestación, al contrario - se pierde por casi la mitad.

- (15) El sistema destinará anualmente la partida que estime necesaria para la compra de juguetes que se entregarán a los hijos de trabajadores.

En el contrato vigente es favorable para el trabajador porque aumenta el límite de edad en los hijos.

- (16) En las C.G.T. de 74-77 para la realización de las funciones de la Representación Sindical, El sistema otorga 21 licencias permanentes con goce de salario.

En las C.G.T. DE 84-88 aumentaron con 13 licencias más al darles 34 licencias permanentes con goce de salario.

En este artículo del contrato actual 84-88 tuvo un beneficio muy bueno para el sindicato.

- (17) Este artículo solo aparece en el contrato actual - 84-88. Donde el sistema proporcionará a sus trabajadores ayuda económica para la adquisición de útiles escolares. Esta prestación es una ganancia para los trabajadores que tengan hijos estudiando en primaria o secundaria.

(13) En las C.F.T. de 34-33 este artículo es nuevo, donde el sistema proporcionará a sus trabajadores un seguro colectivo de vida.

Esto es un logro sindical para el bienestar y tranquilidad de sus familiares del trabajador.

PARTE III

CONCLUSION

Análisis de Reglamentación

A lo que se refiere a Reglamentación, lo dividiremos en 2 partes que sera la estructura y el contenido.

ESTRUCTURA:

En lo relativo a las Condiciones Generales de Trabajo en el Sistema De Transporte Colectivo (Metro) 1974-1977- solo existe un aumento de 2 artículos para las C.G.T. de 1984-1988 perteneciendo estas a Reglamentación.

A lo demas es constante la reglamentación porque la mayoría de los artículos no cambian.

CONTENIDO:

En ambos contratos el contenido es el mismo porque - permanece igual, a pesar de la diferencia de años

ANALISIS DE COSTO

Para poder llegar a este análisis tomaremos como parámetro el Salario Mínimo General en cada periodo respectivo.

El valor real de las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo (Metro) del periodo de 1984-1988 refleja claramente que es más barato que el de 1974-1977; por la consecuencia que en las prestaciones que han tenido un incremento solo han sido simbólicas porque se hacen en cantidades fijas y no en porcentajes; tomando en cuenta que han transcurrido 10 años.

El aumento es solamente nominal pero no real, como ejemplo diremos que hay prestaciones que pierden de un 111% a un 20% (art. 112).

Por otro lado los aumentos que se han logrado, el sistema no se apega a los porcentajes en que va creciendo el fenómeno de la inflación ya que esto debería ser la base por lo menos en los incrementos al manejar cantidades fijas.

De manera general el sistema ha logrado disvirtuar la realidad de estos incrementos de salario al darles a sus trabajadores otras prestaciones que favorecen al trabajador, pero que no tienen ningún costo extra al sistema.

Análisis del Rol del Sindicato

La participación del sindicato entre un contrato y otro se mantiene estable ya que el contenido de ambos contratos - no cambia.

En el subtema que más participa es el de Remuneración, - siguiéndole el de reglamentación en lo que respecta a los de mas renglones tienen una mínima participación.

En la parte que participa en todos los renglones es en-Codecide por tener el mayor porcentaje en todos los subtemas.

Por consecuencia no encontramos ninguna porcentaje en - los incrementos o decrementos.

CAPITULO V

PARTE I : ESTRUCTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA
EMPRESA EJES TRACTIVOS S.A DE C.V, UBICADA EN SN.
JUAN IXHUATEPEC, EDO. DE MEX.

1982-83 y 1988-89.

- A) ANALISIS DE LOS CUADROS I y II
- B) ANALISIS DEL CUADRO II

PARTE II : EVOLUCION DEL CONTRATO

- A) NOTAS

PARTE III: COSTO DEL CONTRATO

- A) COSTO DE LA MANO DE OBRA
- B) REGLAMENTACION DE LA ADMINISTRACION DE LA MANO
DE OBRA.
- C) GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL
- D) CONCLUSION GLOBAL.

CONTENIDO ECONOMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE EJES TRACTIVOS, S.A., DE C.V.

SUB-TEMA	NUMERO DE CLAUSULAS C.C.T 82-83		NUMERO DE CLAUSULAS C.C.T 88-89	
JURIDICAS	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	1, 2, 3, 4, 5, 6, 67	7
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.	14, <u>15</u> , 16, <u>22</u> , <u>26</u> , <u>36</u> , 64, Tr 4	8	14, 15, 16, 22, 26, 36, 65, Tr 3	8
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)	<u>17</u> , <u>19</u> , <u>20</u> , <u>21</u> , <u>36</u>	5	17, 19, 20, 21, 36	5
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA).	<u>17</u> , <u>21</u> , <u>22</u> , 23, 24, <u>25</u> , 27, <u>38</u> , <u>39</u> , <u>40</u> , <u>41</u> , <u>44</u>	12	17, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 38, 39, 40, 41, 44	12
PRESTACIONES EN DINERO.	<u>21</u> , <u>25</u> , <u>26</u> , <u>37</u> , <u>39</u> , <u>41</u> , 42, 43, <u>50</u> , 51, 59, 60	12	21, 25, 26, 37, 39, 41, 42, 43, 50, 51, 59, 60, 61	13
PRESTACIONES EN ESPECIE.	18, 48, 55	3	18, 48, 55, 69	4
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	10, 11, 13, <u>19</u> , 35, <u>37</u>	6	10, 11, 13, 19, 35, 37	6
ANTIQUEDAD.	<u>25</u> , <u>50</u>	2	25, 50	2
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.	<u>7</u> , 8, 12, <u>32</u> , 61	5	7, 8, 12, 32, 62	5
CLAUSULA DE EXCLUSION.	<u>7</u> , 9, 28, <u>32</u>	4	7, 9, 28, 32	4
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	<u>19</u> , 29, 30, 31, <u>33</u> , 34, <u>36</u> , <u>37</u> , 65	9	19, 29, 30, 31, 33, 34, 36, 37, 66, <u>68</u>	10
HIGIENE Y SEGURIDAD	<u>44</u> , 45, 46, 47, 49, 52, 53, Tr 5	8	44, 45, 46, 47, 49, 52, 53	7
CAPACITACION	62	1	63	1
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA	<u>20</u> , <u>33</u>	2	20, 33	2
BENEFICIOS AL SINDICATO	<u>15</u> , <u>38</u> , <u>40</u> , 54, 56, 57, 58, 63, Tr 1, Tr 2, Tr 3	11	15, 38, 40, 54, 56, 57, 58, 64, <u>68</u> , 70, Tr 1 Tr 2, Tr 4	13
TOTAL DE CLAUSULAS	65	94	70	99
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.	5		4	

CUADRO II

ANALISIS COMPARATIVO DE LOS C.C.T. DE EJES TRACTIVOS 1982-83 y 1988-89

SUBTEMA	C.C.T. 80-82 PARTICIPACION	% DE PARTICIPACION	C.C.T. 88-89 PARTICIPACION	% DE PARTICIPACION	INCREMENTO O DECREMENTO
JURIDICAS	6 CLAUSULAS	6.38 %	7 CLAUSULAS	7.07 %	0.69 %
REMUNERACION	40 "	42.55 %	42 "	42.42 %	-0.13 %
REGLAMENTACION	26 "	27.65 %	27 "	27.27 %	-0.38 %
HIGIENE Y SEGURIDAD	8 "	8.51 %	7 "	7.07 %	-1.44 %
CAPACITACION	1 "	1.06 %	1 "	1.01 %	-0.05 %
ADMON. DEL TALLER O EMPRESA	2 "	2.12 %	2 "	2.02 %	-0.12 %
BENEFICIOS AL SINDICATO	11 "	11.70%	13 "	13.13 %	1.43 %
Total de Cláusulas	94 "	100.00%	99 "	100.00 %	

NOTA

El total de cláusulas del contrato es de 65 y 70 respectivamente, pero aquí nos resultan 94 y 99 debido a que se suman las repetidas dentro de la clasificación y también las cláusulas transitorias.

CAPITULO V

PARTE I ESTRUCTURA DEL CONTRATO

A) ANALISIS DE LOS CUADROS I y II

Estos cuadros nos reflejan el contenido económico del Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa Ejes Tráctivos de los años 1982-83 y 1988-89.

1. El Contrato Colectivo de 1982-83 contiene 65 cláusulas normales y 5 transitorias, para poder efectuar el análisis determinamos porcentajes de participación con base en los diferentes subtemas.

La clasificación nos permite apreciar que en el subtema de REMUNERACION existe una mayor concentración del número de cláusulas en 1982-83 y el renglón de REGLAMENTACION se encuentra en segundo lugar. BENEFICIOS AL SINDICATO en tercero con 11.7 % e HIGIENE y SEGURIDAD en cuarto lugar con 8.51 %.

Por último tenemos a ADMON DEL TALLER O EMPRESA con el 2.12 % y CAPACITACION con el 1.06 %.

2. En el Contrato Colectivo de 1988-89 contiene 70 cláusulas normales y 4 transitorias, efectuamos el mismo procedimiento mencionado en el inciso anterior.

Aquí se observa que la mayoría de las cláusulas siguen en los renglones de REMUNERACION y REGLAMENTACION; después tenemos a BENEFICIOS AL SINDICATO en tercer lugar con 13.13 % y queda en cuarto lugar HIGIENE y SEGURIDAD.

3. En la comparación de los dos períodos, se observan algunas bajas importantes de porcentajes en REGLAMENTACION e HIGIENE y SEGURIDAD en un 0.38 % y 1.44 % respectivamente. También se encuentran incrementos en JURIDICAS con 0.69 % y BENEFICIOS AL SINDICATO con 1.43 %. Las cláusulas de REMUNERACION y REGLAMENTACION abarcan casi la totalidad del Contrato.

En síntesis; se establecen cuatro cambios importantes en relación a ambos contratos:

a) Existen 2 incrementos : uno en BENEFICIOS AL SINDICATO y el otro en JURIDICAS.

b) Tambien tenemos 2 decrementos: el primero en REGLAMENTACION y el otro en HIGIENE Y SEGURIDAD.

Además casi no existe normatividad en los subtemas de ADMON DEL TALLER O EMPRESA y CAPACITACION para ninguno de los periodos. El único aspecto importante es la aparición del Reglamento de Capacitación y Adiestramiento en el contrato de 1988-89.

CLAUSULAS DE OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE EJES TRACTIVOS S.A DE C.V

SUB-TEMA	ROL DEL SINDICATO					ROL DEL SINDICATO				
	LE INFORMAR	LE CONSULTAR	TRABAJA	DEBIDE		LE INFORMAR	LE CONSULTAR	TRABAJA	DEBIDE	
JURIDICAS										
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.			(36)		1			(36)		1
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)			36	20,21	3			36	20,21	3
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA).			39,41	(21)	3			39,41	(21)	3
PRESTACIONES EN DINERO.	(37)		(39,41),60	(21),59	6	(37)		(39,41),61	(21),59	6
PRESTACIONES EN ESPECIE.				55	1				55	1
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	10,35,37			11,13,35 (10)	7	10,35,37			11,13,35 (10)	7
ANTIGUEDAD.										
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.	(7)		(32),61	(7),8	6	(7)		(32),62	(7),8	6
CLAUSULA DE EXCLUSION.	7		32	(7),28	5	7		32	(7),28	5
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	(37)		29,(36)		3	(37)		29,(36)	68	4
HIGIENE Y SEGURIDAD				52,53	2				52,53	2
CAPACITACION										
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA				(20)	1				(20)	1
BENEFICIOS AL SINDICATO									(68)	2
TOTAL DE CLAUSULAS	7		12	16	38	7		12	18	41
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.										

B) ANALISIS DEL CUADRO III

Este cuadro nos indica las cláusulas de obligatoriedad de los contratos de 1982-83 y 1988-89 de la empresa Ejes Tráctivos, es decir, el grado de participación que tiene el Sindicato en la aplicación de las normas.

1. El Sindicato tiene injerencia en 38 cláusulas de un total de 94 correspondiente a un 40.42 % en el contrato 1982-83. Mientras que en el contrato 1988-89 participa en 41 cláusulas de un total de 99 correspondiente a un 41.41 % . En esta parte el Sindicato tiene un incremento mínimo de 0.99 % en la participación del contrato.

2. El Sindicato participa en la REMUNERACION del C.C.T de 1982-83 en un 36.84 %, es decir, en 14 cláusulas de un total de 38. Mientras que para el año de 1988-89 tiene 34.14 % , o sea, en 14 cláusulas de 41 . Ambos distribuidos de la siguiente manera:

REMUNERACION	1982-83		1988-89		COMPARACION
	%	# CLAUSULAS	%	# CLAUSULAS	
-LE INFORMAN	2.63%	1/38	2.43%	1/41	-0.20
-LE CONSULTAN	—	—	—	—	—
-TRAMITA	18.42%	7/38	17.07%	7/41	-1.35
-CODECIDEN (Sind. y Empresa)	15.78%	6/38	14.63%	6/41	-1.15
-DECIDE (Sindicato)	—	—	—	—	—
TOTAL	36.84%	14/38	34.14%	14/41	

Lo anterior nos indica el sindicato tiene participación prioritaria en un poco más de la tercera parte aproximadamente a nivel global. A la vez, se observa que no existen grandes diferencias de un contrato con respecto al otro, siendo la mayor en TRAMITA.

Al interior de un sólo contrato tenemos que el rubro de TRAMITA tiene el mayor porcentaje en ambos contratos. Y por último se observa que al Sindicato no LE CONSULTAN en ningún aspecto la Empresa.

cl. 68
3 veces

3. El Sindicato participa en la REGLAMENTACION de una forma mayoritaria con un 55.26%, es decir, en 21 cláusulas de 38 en el contrato 1982-83 y con un 53.65% en el de 1988-89, o sea, 22 cláusulas de un total de 41. Ambos distribuidos de la siguiente manera:

REGLAMENTACION	1982-83		1988-89		COMPARACION
	%	# CLAUSULAS	%	# CLAUSULAS	
-LE INFORMAN	15.78%	6/38	14.63%	6/41	-1.15
-LE CONSULTAN	—	—	—	—	—
-TRAMITA	13.15%	5/38	12.19%	5/41	-0.96
-CODECIDEN (Sind. y Empresa)	18.42%	7/38	19.51%	8/41	-1.09
-DECIDE (Sindicato)	7.89%	3/38	7.31%	3/41	-0.58
TOTAL	55.24%	21/38	53.64%	22/41	

Nuevamente se observa que no existen grandes diferencias de un contrato con respecto al otro. La mayor diferencia la tenemos en el renglon de CODECIDEN que gano un 1.09% en el contrato actual, y le INFORMAN perdió un 1.15%.

Al interior de los contratos CODECIDEN es donde hay mayor injerencia con casi una quinta parte, y le sigue LE INFORMAN. Por último, la participación en cuanto a TRAMITA y DECIDE están en cuarto y tercer lugar respectivamente, y LE CONSULTAN en el final debido a que en este renglon no hay participación.

4. El bloque final lo integran HIGIENE y SEGURIDAD, CAPACITACION, ADMON DEL TALLER O EMPRESA y BENEFICIOS AL SINDICATO en donde se tiene una participación a nivel global de un 13.79% para el contrato 1982-83 y un 12.49%. Su distribución es de la siguiente forma:

	1982-83		1988-89		COMPARACION
	%	# CLAUSULAS	%	# CLAUSULAS	
-LE INFORMAN	—	—	—	—	—
-LE CONSULTAN	—	—	—	—	—
-TRAMITA	—	—	—	—	—
-CODECIDEN (Sind. y Empresa)	7.89%	3/38	9.75%	4/41	1.86
-DECIDE (Sindicato)	—	—	2.43%	1/41	2.43

Igualmente que en los anteriores no se observan grandes diferencias de un contrato a otro, pero los pocos que hay componen las diferencias más significativas a nivel del total de la participación sindical. Lo anterior debemos atribuirselo al incremento que hay en CODECIDEN (Sindicato y la Empresa) y DECIDE (El Sindicato) en el contrato vigente.

Cuando hay participación sindical en este bloque es más probable que sea en los dos últimos renglones, debido a que no hay participación en LE INFORMAN, LE CONSULTAN y TRAMITA para ninguno de los dos contratos.

CUADRO IV

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T.

CLAUSULAS			COMPARACION	CLAUSULAS			COMPARACION	CLAUSULAS			COMPARACION
I	A	A"	I =	29	C	C	29 =	57	G	G	57 ↓ (26)
2	A	A	2 =	30	C	C	30 =	58	G	G	58 ↓ (27)
3	A	A	3 =	31	C	C	31 =	59	B	B	59 ↓ (28)
4	A	A	4 =	32	C	C	32 =	—	—	B	60 ↑ (29)
5	A	A	5 =	33	C F	C F	33 =	60	B	B	61 ↑ (30)
6	A	A	5 =	34	C	C	34 =	61	C	C	62 ↑ (31)
7	G	C	7 =	35	C	C	35 ↑ (19)	62	E	E	63 ↑ (32)
8	C	C	8 =	36	B C	B C	36 =	63	G	G	64 ↓ (33)
9	C	C	9 =	37	B C	B C	37 ↑ (11)	64	B	B	65 =
10	C	C	10 ↑ (1)	38	B G	B G	38 =	65	C	C	66 ↑ (34)
11	C	C	11 ↑ (2)	39	B	B	39 ↑ (12)	—	—	A	67
12	C	C	12 =	40	B G	B G	40 ↑ (13)	—	—	C	68 ↑ (35)
13	C	C	13 =	41	B	B	41 ↑ (14)	—	—	B	69 ↑ (36)
14	B	B	14 =	42	B	B	42 ↑ (15)	—	—	G	70 ↑ (37)
15	B G	B G	15 ↑ (3)	43	B	B	43 ↓ (16)	?	↑		
16	B	B	16 ↑ (4)	44	B D	B D	44 =				
17	B	B	17 =	45	D	D	45 ↑ (17)				
18	B	B	18 ↑ (5)	46	D	D	46 ↑ (18)				
19	B C	B C	19 =	47	D	D	47 =				
20	B F	B F	20 =	48	B	B	48 ↑ (19)				
21	B	B	21 ↑ (6)	49	D	D	49 ↑ (20)				
22	B	B	22 =	50	B C	B C	50 ↑ (21)				
23	B	B	23 =	51	B	B	51 ↑ (22)				
24	B	B	24 ↑ (7)	52	D	D	52 ↑ (23)				
25	B C	B C	25 ↑ (8)	53	D	D	53 =				
26	B	B	26 =	54	G	G	54 ↑ (24)				
27	B	B	27 ↑ (9)	55	B	B	55 ↓ (25)	+			
28	C	C	28 =	56	G	G	56 =				

JURIDICAS-A
 REMUNERACION-B
 REGLAMENTACION-C
 HIG. Y SEG.-D
 CAPACITACION-E
 ADMON. DEL TALLER
 O EMPRESA-F
 BENEFICIOS AL
 SINDICATO-G

PARTE II EVOLUCION DEL CONTRATO

A) NOTAS

- 1.- 10 La empresa publicará los escalafones actualizados de todos los departamentos dos veces al año, en los meses de marzo y septiembre.
- 2.- 11 La empresa y sindicato se pondrán de acuerdo para validar la prueba teórica y práctica para cubrir una vacante, pero actualmente todo esto está coordinado por el departamento de Relaciones Industriales.
- 3.- 15 Por concepto de cuotas sindicales se le descontará el 1% del salario integrado, más \$10.00 para fondo de zona regional, pero antes eran \$3.00
$$\frac{3}{244.83} = .012 \qquad \frac{10}{7.765} = .001$$
- 4.- 16 Cuando una persona desempeña trabajos de categoría mayor, se le pagará de acuerdo a la categoría que ejerza, el incremento radica en que además se le pagarán prestaciones en forma proporcional.
- 5.- 18 Hubo adición de rutas: 4 para la entrada del 1^{er} turno y 4 para la salida del 2^o turno.
- 6.- 21 El personal de cuadrillas que preste sus servicios en domingo, antes recibía una prima dominical del 50%, ahora es del 70%. Y en caso de que la empresa no proporcione servicio de comedor antes se le daba \$60.00, ahora son \$2,000.00

$$\frac{60}{244.83} = .24 \qquad \frac{2,000}{7.765} = .25$$

Se logró el párrafo siguiente:

Quando se presente el cambio de turno en cuadrillas, que abarque parte de 2 turnos en un mismo

día, se pagará una hora extra adicional; además en caso que se trabaje siete jornadas sin día de descanso intermedio, lo cual da derecho al pago de una jornada y media adicional. En caso de falta de asistencia, dicha jornada adicional será pagada en forma proporcional a los días trabajados.

7.- 24 Cuando coincida un día de descanso obligatorio con el día sábado, los trabajadores no laborarán en la última hora de la jornada, actualmente encaso de que se trabaje esa hora ésta se pagará en un 250% del salario ordinario.

8.- 25 En el pago de prima vacacional existe un incremento proporcional al tiempo trabajado (antigüedad) de 5 días más por cada categoría.

9.- 27 En caso de que algunos trabajadores tengan un excedente de vacaciones que no fuera cubierta en la semana mayor o en diciembre, lo disfrutarán en agosto. El excedente será programado en un principio o fin de semana.

10.- 35 Se gana el siguiente párrafo: si un trabajador que sustituyera a otro de mayor categoría durante un lapso mínimo de una semana se incapacita por cualquier causa, la empresa le cubrirá la diferencia de salario a la categoría substituida por el tiempo que dure la incapacidad.

11.- 37 Cuando se realicen trabajos fuera de las instalaciones, la empresa otorgará una comida adicional después de 6 horas de trabajo, antes eran 9 horas. Y se le dará una compensación por día del equivalente a 4 horas de tiempo extra, antes eran 2 horas extra.

12.- 39 Para atender los gastos funerales de esposa, hijos o padres, la empresa le concede 3 días con goce de salario íntegro, y la cantidad de \$250,000.00, antes eran de \$7,500.00. Además se ganó que cuando haya dos o más hermanos trabajando en la empresa, la ayuda será individual.

En caso de fallecimiento de hermanos se concederá dos días con goce de salario, antes era sin goce de sueldo.

En caso de alumbramiento se concederá dos días con goce de salario, pero ahora son 2 días hábiles.

Se ganó el siguiente párrafo: cuando por algún asunto personal el trabajador tenga la necesidad de retirarse de sus labores, les será concedido el permiso sin goce de salario, procurando que el número de permisos no sea tal que perjudique los programas de producción de la línea de que se trate.

Nominal y Real se $\frac{7500}{244.83} = 30.6$ $\frac{250,000}{7,765} = 32$
ganó.

13.- 40 La empresa concederá permiso a 50 trabajadores para que asistan a formar valla al C. Presidente de la República, antes eran 40 trabajadores.

14.- 41 Para disfrutar la luna de miel se concede 5 días con goce de salario, antes eran 4 días.

15.- 42 En el pago de incapacidades, la empresa cubrirá la diferencia entre el subsidio otorgado por el IMSS y el 100% de su salario tabulado, esta prestación se aplicará por un máximo de 240 días al año, antes eran 150 días.

Se ganó la inciso (g): la compañía está de acuerdo en pagar al IMSS, las cuotas correspondientes

a los trabajadores que desempeñan puestos en el Comité Ejecutivo Local y Consejo Local de vigilancia y Justicia, o en el Comité Ejecutivo General y Consejo General de Vigilancia y Justicia, mientras dura su comisión.

- 16.- 43 Antes la empresa únicamente pagaba a los familiares en caso de fallecimiento del trabajador \$130,000 .Actualmente paga \$750,000.00 cuando es por muerte natural o \$1,500,000.00 cuando es por muerte accidental y además el pago de retiro voluntario según la cláusula 62 del presente contrato. Así mismo, si algún trabajador llega a tener una invalidez total y permanente, la empresa pagará \$750,000.00

$$\frac{130,000}{244.83} = 530.9 \quad \frac{750,000}{7,665} = 97.8$$

$$\frac{1,500,000}{7,665} = 195.6$$

Nominal

Realmente

- 17.- 45 El número de integrantes de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad es de 5 por cada parte, antes eran de 4 elementos.

- 18.- 46 Se ganó lo siguiente: tan pronto un trabajador sufra algún accidente, la empresa le llenará la forma MF - 1 previa investigación, y para este objeto los jefes inmediatos deberán dar la orden respectiva en cuanto conozcan del accidente y proporcionarán para este efecto las facilidades necesarias al trabajador de que se trate.

- 19.- 48 Se gana el siguiente párrafo:

Cuando la empresa no proporcione el servicio de comedor en tiempo normal o extraordinario mayor de cuatro horas, se obliga a pagar a los trabajadores

\$2,000.00 como compensación. Esta cantidad se incrementará acorde a los incrementos salariales mínimos a partir de marzo de 1988.

20.- 49 Cuando a un trabajador le es necesario usar lentes graduados de seguridad, la compañía los proporcionará sin costo alguno. Además la empresa estará de acuerdo en pagar el 50% de los cristales para el trabajador que los utilice en lentes de la calle.

La empresa se obliga a efectuar exámenes médicos periódicos a los trabajadores de acuerdo al ordenamiento de las leyes y reglamentos que conciernen.

21.- 50 En cuanto al aguinaldo anual hubo un incremento de 5 días en casi todos los niveles de antigüedad, excepto en más de 10 años que el incremento fue de tres días.

22.- 51 Se condonará(perdonará) en la primera falta injustificada, el castigo de un día para no afectar el premio de asistencia.

Se proporciona un día de salario tabulado por cada mes de asistencia puntual y diez más por asistencia puntual en todo el año, antes eran 7 días.

23.- 52 La empresa proporciona 4 uniformes, antes eran 3. Además se ganó la cantidad de \$10,000.00 como ayuda para la compra de tenis.

24.- 54 La empresa entrega al sindicato el importe que corresponde al equivalente de 2 categorías "A" de Mantenimiento, antes era 1 solamente.

25.- 55 La empresa aporta \$50,000.00 por concepto de actividades deportivas, antes eran \$8,500.00. Nominalmente subió, pero realmente bajo de 34.7 veces del salario mínimo de 1982 a 6.43 veces del salario mí-

nimo de 1988.

Salario
promedio $\frac{8500}{244.83} = 34.7$ veces $\frac{50,000}{7,765} = 6.43$
82-83 actualmente

- 26.- 57 La empresa pagará al personal sindical que asista a la revisión del contrato colectivo, la cantidad de \$6,000.00, antes era 250.00

$\frac{250}{244.83} = 1.02$ veces $\frac{6,000}{7,765} = .77$ hubo incremento nominal, pero realmente bajó.

- 27.- 58 La empresa pagará por concepto de viáticos a un delegado que asista a la convención que celebra el Sindicato, la cantidad de \$6,000.00, antes era \$250
Es el mismo caso de la cláusula 57, nominalmente hubo incremento, pero realmente no lo hubo.

- 28.- 59 La empresa se obliga a proporcionar 33 becas de estudios a trabajadores de planta o a sus hijos, antes eran 22. Estas becas son hasta por \$7,000.00 mensuales, antes eran \$500.00

$22 \times 500 = \frac{11,000}{244.83} = 44.92$ veces

$33 \times 7,000 = \frac{231,000}{7,765} = 29.74$

Aunque subió el número de becas, realmente lo que la empresa paga actualmente es menor por dicho concepto.

- 29.- 60 Se creó esta nueva cláusula:

La empresa entregará un día de salario para compra de útiles escolares, una vez al año en el mes de agosto, a cada trabajador que tenga hijos en la es -

cuela.

30.- 60-61 Al trabajador se le obliga a ahorrar un 8% de su salario(antes era un 5%). Y la empresa aportará un 50% de ese 8%, antes aportaba el 20% únicamente.

31.- 61-62 La empresa se obliga a pagar la cantidad de 3 meses 22 días, antes eran 19 días, por cada año de servicios prestados a 6 trabajadores que hayan laborado en forma ininterrumpida 20 años, antes eran 25, y se separe voluntariamente de su trabajo.

Además se ganó de las prestaciones de retiro voluntario aquí pactada.

Se pagará a los trabajadores la prima de antigüedad referida en el artículo 162 de la L.F.T.

32.- 62-63 Los cursos de capacitación o adiestramiento para sus trabajadores se realizan dentro de la jornada de trabajo, antes era fuera de la jornada .Además se creó el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento para cumplir con el marcado en el artículo 153 de la L.F.T.

33.- 63-64 La empresa se compromete a entregar mensualmente la cantidad de \$30,000.00, antes era \$2,500 por concepto de sostenimiento de su departamento técnico,

$\frac{2,500}{244.83} = 10.2$	$\frac{30,000}{7,765} = 3.8$	Nominalmente
		subió, pero
		realmente
		bajó.

34.- 65-66 Se logró el siguiente párrafo: Empresa y Sindicato se obligan a vigilar la correcta impresión del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de que una vez aprobado por las partes sea repartido

a los trabajadores en los términos de esta cláusula.

35.- 68 Cláusula de nueva creación:

La empresa y sindicato nombrarán sus respectivos representantes para integrar la Comisión Mixta que revise el Reglamento Interior de Trabajo, por parte del sindicato habrá tres comisionados, los que disfrutará de sus salarios tabulados, premios y prestaciones durante el tiempo que duren las discusiones, más \$6,000.00 diarios para gastos, lo cual no excederá de 18 días.

36.- 69 Cláusula nueva:

La empresa otorgará a cada trabajador un bono para despensa de productos básicos con valor de \$8,000.00 mensualmente, y dicha cantidad se incrementará en la medida que aumenten los salarios mínimos.

37.- 70 Cláusula nueva:

La empresa entregará anualmente al Sindicato \$200,000.00 para el sostenimiento de su fondo de Previsión Social.

VI

ANALISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ GENERAL MOTORS DE MEXICO
S.A. DE C.V. :

PLANTA DE MEXICO D.F. 1981-1982 VC 1987-1988

PLANTA DE MEXICO D.F. 1987-1988 VC

PLANTA DE RAMOS ARIZPE

COAH. 1986-1988

I ESTRUCTURA DEL CONTRATO (CONTENIDO ECONOMICO)

II EVOLUCION DE LOS CONTRATOS

III CONCLUSION.

SUB-TEMA	No.- de Clausulas del CCT de la PLANTA DE MEXICO 1987-88		No.- de Clausulas del CCT de la PLANTA DE RAMOS-ARIZPE COAH. 1986-88	
JURIDICAS	1 2 3 5 52 88 TR.1 TR2 TR3 TR4 TR5 TR6 TR7 TR8	14	1 2 3 5 7 48 52	7
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.	7 8 13 14 15 16 18 26 TR9	9	14 15 21 49 50	5
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)	8 16 69	3	17 22	2
JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA)	22 23 24 25 26 27 28 29 30 54 55 65	12	19 20 25 26 27 32 33	7
PRESTACIONES EN DINERO.	13 22 23 25 27 39 51 66 68 81 83	11	18 23 24 26 28 29 32	7
PRESTACIONES EN ESPECIE.	4 22 38 54 55 57 63 66 73 76 77 79 82 87	14	35 TR1 TR2	3
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	9 10 11 12 17 18 19 31 35 52 53 54 80 86	14	11 21 31 36 38 39 42 43 44	9
ANTIGÜEDAD.	20 Bis	1	39 40 43	3
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.	5 6 19 BIS 20 21 23 31 32 45 51 57 64 76	13	6 8 9 10 11 12 13 31 40 41 48 51	12
CLAUSULA DE EXCLUSION.	19 31 45 46 47	5	6 37	2
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	4 5 6 14 16 21 32 33 34 36 38 41 48 49 50 56 58 67 68 69 70 71 72 74 84	25	3 16 30 48 51	5
HIGIENE Y SEGURIDAD	19 Bis 30 40 42 43 44 59 60 61 62 69 75 79 81 85	15	47	1
CAPACITACION	78	1	45 46	2
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA	21 85	2	4 7 36	3
BENEFICIOS AL SINDICATO	28 29 30 35 37 74 77	7	10 15 34	3
TOTAL DE CLAUSULAS	DEL CCT=88 Y TOTAL DEL CUADRO I	146	EN EL CCT 52 Y TOTAL DEL CUADRO I	71
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.	DEL CCT= 9		EN EL CCT 2	

I PARTE

ESTRUCTURA DEL CONTRATO

1.- ANALISIS DEL CUADRO I

El Cuadro I nos refleja el contenido económico de los Contratos Colectivos de Trabajo de la Empresa Automotriz General Motors de México, S.A., de C.V., de su Planta de México D.F., en el período de 1987-1988 y en su Planta de Ramos Arizpe Coah.(1) en el período de 1986- 1988.

2.- El Contrato Colectivo de Trabajo(2), de la Planta de México de 1987-88 está conformado por 88 Clausulas y 9 Artículos Transitorios, los cuales se clasificaron para fines de nuestro análisis en los siguientes Subtemas.

- a) Jurídicas
- b) Remuneración
- c) Reglamentación
- d) Higiene y Seguridad
- e) Capacitación
- f) Administración del Taller o Empresa
- g) y Beneficios al Sindicato.

Por efectos de la Clasificación las Clausulas incluyendo los Artículos Transitorios se incrementaron a 146 en forma global.

3.- El Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de Ramos Arizpe Coah. contiene 52 Clausulas y 2 Artículos Transitorios (3), los cuales se incrementaron por efectos de nuestra Clasificación a 71 Clausulas en forma total, como se puede observar en el Cuadro I.

(1) Al referirnos a la Planta de Ramos Arizpe Coah. la abreviaremos P.R.A. Coah.

CUADRO II

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ GENERAL MOTORS EN SU PLANTA DE MEXICO Y EN LA DE RAMOS A. COAH.

UBTEMAS	CCT-1987-88		% DE PARTICIPACION	CCT 1986-88		% DE PARTICIPACION	INCREMENTO O DECREMENTO
URIDICAS	14	CLAUS/146	9.59%	7	CLAUS/71	9.86%	+0.27%
EMUNERACION	49	" 146	33.56	24	" 71	33.80	+0.24
EGLAMENTACION	58	" 146	39.73	31	" 71	43.66	+3.93
IGIENE Y							
EGURIDAD	15	" 146	10.27%	1	" 71	1.41	-8.86
APACITACION	1	" 146	0.69	2	" 71	2.81	+2.12
ADMINISTRACION							
DEL T. O EMP.	2	" 146	1.37	3	" 71	4.23	+2.86
BENEFICIOS AL							
SINDICATO	7	" 146	4.79	3	" 71	4.23	-0.56%
	146	146	100.00	71	71	100.00	-48.63%

- 2) EL Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de México se abre -
viara CCT P.MEX.
- 3) Se manejaran los Conientos de Artículos como en el caso del CCT
P.MEX. , y de Clausulas como en el caso del CCT R.A. Coah. en
el mismo sentido.

SUB-TEMA	VOL. DEL SINDICATO					VOL. DEL SINDICATO				
	LE INFORMAS	LE CONSULTAS	TRAMITA	DECIDE	DECIDE	LE INFORMAS	LE CONSULTAS	TRAMITA	DECIDE	DECIDE
JURIDICAS										
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.			(14)	1						
JORNADA DE TRABAJO (ILO QUE SE TRABAJA)	16			1						
JORNADA DE TRABAJO (ILO QUE NO SE TRABAJA)			27,55	3					27	1
PRESTACIONES EN DINERO.			66	2	38			15		1
PRESTACIONES EN ESPECIE.		73	22,66 73	5						
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	17 18 52		18 35 80	8	11 19				42 43 44	3
ANTIGUEDAD.										
CONTRATACION-DESPIDO Y REINGRESO.			51	3	31		6	10		2
CLAUSULA DE EXCLUSION.				3	45 46 47			37		1
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	49	69	50 84	6	49 (80)					
HIGIENE Y SEGURIDAD			19 BIS	1					47	1
CAPACITACION				1	78				10 46	2
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA	85			2	21					
BENEFICIOS AL SINDICATO		77		1				15		1
TOTAL DE CLAUSULAS	6	3	9	37	7	12	1	4	7	12
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.										

4.- ANALISIS DEL CUADRO II

En el Cuadro II se hara un Análisis Comparativo De lo Contra -
tos Colectivos de Trabajo de la Empresa Automotriz GENERAL MOTORS
en su Planta de México en el Período de 1987-88 y en su Planta de
Ramos Arizpe Coah. en el período de 1986-88.

a) En las clausulas de tipo Juridicas en CCT P.Mex. hay 14 clau -
sulas en relación de 146 lo que da un 9.59%, en cambio en el CCT
R.A.Coah hay 7 pero en relación de 71 lo que representa un 9.86%
tiene un ligero incremento éste último de 0.27%.

b) En el Subtema de la Remuneración el CCT P.Mex. tiene 49 clau -
sulas en relación de 146 lo que da un 33.56% de Participación, en
cambio en el CCT R.A. Coah. 24 pero en relación de 71 clausulas lo
que representa un 33.80% observandose un ligero incremento de
0. 24 %.

c) En el Subtema de la Reglamentación el CCT P.Mex participa con
58 clausulas de un total de 146, lo que le da un 39.73%, en cambio
en el CCT R.A. Coah. hay 31 pero en relación de 71 clausulas lo
que representa un 43.66% , observandose un incremento de 3.93%

d) En el Subtema de Seguridad e Higiene en el CCT P.Mex. hay 15
clausulas con éste contenido y en relación de 146 nos da un
10.27% de participación, en cambio en el CCT R.A. Coah. tan so -
lo hay 1 clausula con ese contenido la cual en relación de 171
representa un raquitico 1.41 % de participación, observandose
un menos 8,86 % en la última Planta.

e) En el concepto de Capacitación en el CCT P.Mex. hay una clau -
sula que habla del tema, la cual en relación de 146 da un 0.69%

En cambio en la planta de Ramos Arizpe Coah el CCT tiene 2 clausulas que en relación 71 representa un 2.81% de Participación en el concepto de la Capacitación lo que significa un 2.12 % de incremento.

f) En el concepto de Administración del taller o Empresa, en el CCT P.Mex. hay 2 clausulas, en relación de 146 da un 1.37% en cambio en el CCT R.A. Coah hay 3 las cuales en relación de 71 nos da un 4.23 % observandose en la comparación un incremento de 2.86%

g) En el Subtema de Beneficios al Sindicato en el CCT P.Mex. hay 7 Clausulas las cuales en función de 146 representan un 4.79%, en cambio en el CCT R.A. Coah. hay 3, las cuales en relación de 71 Clausulas donde participa nos da un 4.23 % ocasionando una sensible disminución en la comparación de menos 0.56% con respecto al CCT de Planta México.

Resumiendo el Cuadro II , podemos afirmar que en la Comparación se puede observar claramente, que se está uno refiriendo a dos Contratos Colectivos de Trabajo totalmente diferentes, primero en cuanto a su número de Clausulas , segundo en cuanto a su contenido, como lo analizaremos en la Parte II y en la Conclusión.

En cuanto al número de Clausulas se refiere, podemos observar que el comportamiento dentro de cada Contrato en su porcentaje de Participación se ha mantenido con muy ligeros incrementos, en los Subtemas de Jurídicas, Remuneración, y de Beneficios al Sindicato.

Donde nos llama poderosamente la atención es en el Subtema Higiene y seguridad donde el CCT de R.A. Coah. se refiere a tan solo una Clausula; En el Subtema de la Reglamentación, de la Capacitación y de la Administración del Taller o Empresa los incrementos observados no son muy representativos.

Del Cuadro II también podemos decir, que basicamente las Clausu -
las de Remuneración y de Reglamentación son el cuerpo de los Con -
tratos Colectivos de Trabajo. Por ejemplo en el CCT de México hay
107 Clausulas de un total de 146 lo que representa un 73.29% en
tanto que en el CCT de Ramos Arizpe Coah. hay 55 Clausulas de un
total de 71 lo que representa un 77.46%.

5.- ANALISIS DEL CUADRO III

El Cuadro III nos indica el contenido de las Clausulas de Obligatoriedad, de los CCT de México y de Ramos Arizpe Coah.

5.1 En el CCT. de la Planta de México, para el período 1987-88 el Sindicato tiene una participación en un total de 37 Clausulas de un total de 146, es decir que participa en un 26.03% en la Administración del citado CCT.

5.2 En el CCT de la Planta de Ramos Arizpe Coah. en el período de 1986-88 el Sindicato tiene una injerencia de un 16.90% o sea que participa en 12 Clausulas de un total de 71.

5.3 El Sindicato tiene injerencia en el Subtema de la Remuneración en:

a) CCT P. México 1987-88	b) CCT P. R.A. Coah 1986-88	Comparación
INFORMAR 2.70% 1/37	0	
CONSULTA 2.70 1/37	0	
TRAMITA 13.52 5/37	8.33% 1/12	- 5.19%
CODECIDE 10.81 4/37	8.33 1/12	- 2.48%
DECIDE UNIL 2.70 1/37	0	
32.43% 12/37	16.66% 2/12	- 15.77%

El Cuadro anterior nos indica que el Rol del Sindicato en el Subtema de la Remuneración se ha visto afectada en los conceptos de Informa, Consulta y Decide Unilateralmente, pero tiene mayor relevancia en los papeles de tramitador en cuestiones relacionados con prestaciones en dinero y en su Rol de Codecidir con la Empresa en asuntos relacionados con la Jornada de trabajo (lo que no se trabaja.

No obstante su participación en Tramita Y Codecide, en ambas con una clausulas, se aprecia claramente que en CCT de R.A. Coah el Sindicato tiene menos injerencia en la Administración del Contrato en aspectos de Remuneración, en comparación con la

participación que se observa en el CCT de la P. de Mexico, que es de un 32.43% en forma Global , en cambio en el CCT de R.A. Coah. participa en tan sólo 16.66%--.

5.4 El Sindicato tiene una participación en las Clausulas de Reglamentación como sigue:

En el CCT de México 1987-88 tiene una participación de 54.05% o sea que interviene en 20 Clausulas de un total de 37.

En el CCT R.A. Coah. 1986-88 tiene una participación de 50.00% o sea que interviene en 6 clausulas de un total de 12.

a) CCT P. México 1987-88			b) CCT R.A. Coah 1986-88			Comparación
INFORMA	10.81%	4/37	8.33	1/12	-	2.48%
CONSULTA	2.70	1/37	0		+	2.70
TRAMITA	8.11	3/37	16.67%	2/12	+	8.56
CODECIDE	16.22	6/37	25.00%	3/12	+	8.78%
DECIDE UNILAT.	16.22	6/37	0		-	16.22
54.06% 20/37			50.00 6/12			- 4.06%

Del analisis anterior se desprende que el Rol del Sindicato en el CCT R.A. Coah. se ve limitado a participar en el concepto de Informa en tan sólo una Clausula, en tanto que en los Conceptos de Consulta y Decide Unilateralmente seincillamente no participa con ninguna Clausula en Comparación con el CCT de P. México, en donde interviene con 4, 1, y 6 Clausulas respectivamente.

En el Subtema de la Reglamentación el Rol del Sindicato en el CCT R.A. Coah. participa en el concepto de Tramita con 2 Clausulas, lo que representa un 16.67% basicamente en la Administración de la Mano de Obra (Contratación, Despido y Rein - greso), y en el Concepto de Codecide interviene en 3 Clausulas,

participando con un 25.00% de un total de 12 Clausulas, donde tiene injerencia el Sindicato . La Empresa y el Sindicato Code - ciden exclusivamente en aspectos de Movimientos de Personal y escalafón.

En cambio en el CCT De México, el Sindicato interviene en el Concepto de Tramita con 3 Clausulas y en Codecide con 6 Clausu - las, pero en relación con un total de 37 Clausulas, lo que le representa una participación de 8.11%, y 16.22% respectivamente.

Del analisis anterior concluimos que los incrementos observados en el CCT de R.A. Coah. en los conceptos de Tramita con un 8.56% y un 8.78% en Codecide, son incrementos nominales, puesto que se relacionan en función de totales diferentes en cada Contrato.

Por ejemplo en el CCT de México el número de Clausulas de cada concepto es en relación a 37 Clausulas, en tanto que en el CCT de R.A.Coah. es en función de tan sólo 12 Clausulas. Por lo tan- to podemos afirmar que el Rol del Sindicato en forma Global es menor en aspectos de Reglamentación en el CCT de R.A.Coah.

5.5 El Sindicato tiene una participación en Higiene y Seguridad Capacitación, Administración del Taller o Empresa y en Beneficios al Sindicato en 33.34% de manera Global, en el CCT de R.A. Coah.

En cambio en el CCT de México participa en un 13.51%.

a) CCT P. México 1987-88		b) CCT P. R.A. COAH 1986-88		Comparación
INFORMA	2.70 % 1/37	0		- 2.70%
CONSULTA	2.70 1/37	0		-2.70
TRAMITA	2.70 1/37	8.34% 1/12		+5.64
CODECIDE	5.41 2/37	25.00% 3/12		+ 19.59
DECIDE UNIL	0	0		0
	13.51% 5/37	33.34% 4/12		+ 19.83

El Sindicato en el CCT de R.A. Coah. no participa en los Conceptos de Informa, Consulta ni en Decide Unilateralmente en ninguna Clausula. Su papel relevante se observa en Tramita con una clausula en aspectos de Beneficios al Sindicato y en especial en su Rol de Codecidir con la Empresa donde interviene en tres Clausulas de un total de 12 lo que le da una participación de 25% en aspectos de Capacitación e Higiene y Seguridad.

El Sindicato en el CCT de México, participa en Informa, Consulta y Tramita con una Clausula en cada concepto y con dos Clausulas en el concepto de Codecide, o sea que en forma global participa con 5 Clausulas de un total de 37 lo que representa un 13.51% de Participación, el cual si lo comparamos con el 33.34% de Participación del CCT de R.A. Coah. diríamos que éste último aumento su participación con respecto al primero en un 19.83%, pero diremos que este incremento no es real, por la Razón de que su participación de 4 Clausulas fue en relación de un total de 12 Clausulas.

Resumiendo el Cuadro III podemos afirmar lo siguiente:

El grado de Participación del Sindicato en la Administración del Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía General Motors en su Planta de Ramos Arizpe en el período de 1986-88 es menor con relación a la Planta de México en su período de 1987-88, pues se ha visto afectada en 25 Clausulas.

- 1.- En el Subtema de la remuneración el Sindicato observa una disminución en su participación, puesto que interviene en sólo 2 Clausulas en tanto que en el CCT de México interviene en 12.
- 2.- En aspectos de Reglamentación el Rol del Sindicato ha sido menor pues su injerencia se limita a 6 Clausulas, Codecidendo en 3 de ellas en Movimientos de Personal y escalafón.

en cambio en el CCT de México interviene en 20 Clausulas,

3.- Y por último en cuestiones de Higiene y Seguridad, Capacitación, Administración del Taller o Empresa y en Beneficios el Sindicato en forma global participa con 4 Clausulas, principalmente Codiciendo en capacitación y Seguridad e Higiene. En tanto que en el CCT de México participa con 5 Clausulas.

CUADRO IV

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T.

CLAUSULA	87-88	86-88	COMPARACION	CLAUSULA	87-88	86-88	COMPARACION	CLAUSULA	87-88	86-88	COMPARACION
1	A	A 1	↓	16	B	B 22	=	35	CG	A 1	NE
2	A	A 1	↓			C 42	↑	36	C	C 6	=
		A 2	=	17	C	C 38	↓	37	G	PG 15	=
3	A	NE				C 41	↓	38	BC	B 15	↓
4	BC	A 3	↑	18	B C	C 21	=	39	B	B 24	↓
		C 3	=			C 30	=	40	D	D 47	↑
N.E. (-)		F 4	↑	19	C	C 39	↓	41	C	CG 36	=
5	AC	A 5	↓	19Bis	A D	N.E.		42	D		NE
6	C	C 2	↓	20	C	NE		43	D		NE
		C 12	=	20Pis	C	NE		44	D		NE
7	B	NE		21	C W	C 8	=	45	C	C 37	=
8	B	B 14	↓	22	B	B 22	↓	46	C		NE
9	C	C 32	↓	23	B C	B 26	↓	47	C	C 37	=
10	C	NE		24	B	B 27	=	48	C	C 51	↓
11	C	C 39	↓	25	B	B 25	↓	49	C	C 48	=
		C 40	=	26	B	NE		50	C		NE
		C 41	=	27	B	C 31	=	51	BC		NE
		C 42	↑	27	B	B 33	=	52	AC	AF 7	↓
		C 43	=	28	B G	BC 34	↓	53	C	A 7	=
NE		C 44	↑	29	B G	NE		54	BC		NE
12	C	NE		30	PDG	NE		55	B	B 30	=
13	C	NE		31	C	C 6	=	56	C	B 30	↓
14	BC	NE				CG 10	↑	57	BC		NE
15	B	B 49	=			C 11	↓	58	C		NE
16	B C	B 17	↓			C 13	↓	59	D		NE
		B 18	=			C 41	=	60	D		NE
		B 19	↑	32	C	NE		61	D		NE
		B 20	=	33	C	NE		62	D	D 47	↑
				34	C	NE					

JURIDICAS-A
 REMUNERACION-B
 REGLAMENTACION-C
 HIG. Y SEG.-D
 CAPACITACION-E
 ADMON. DEL TALLER
 O EMPRESA-F
 BENEFICIOS AL
 SINDICATO-G

(-) NE SIGNIFICA QUE NO EXISTE

EMPRESA GENERAL MOTORS : PLANTAS DE MEXICO Y RAMON ARRIETA COAH.
CUADRO IV

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T.											
CLAUSULAS	87-88	86-88	COMPARACION	CLAUSULAS	87-88	86-88	COMPARACION	CLAUSULAS			COMPARACION
63	B		NE	88	A	AG52	=				
64	C	C 31	=								
65	B	B 32	↓								
66	B	B 28	↓	TR 1	A		NE				
		B 32	↓	TR 2	A		NE				
67	B		NE	TR 3	A		NE				
68	BC		NE	TR 4	A		NE				
69	BCD		NE	TR 5	A		NE				
70	C	C 16	↑	TR 6	A		NE				
71	C	C 7	=	TR 7	A	A 52	=				
72	C		NE	TR 8	A		NE				
73	B		NE	TR 9	B		NE				
74	CG	B 19	=	NE		B TR1	↑				
75	D		NE								
76	BC		NE								
77	BC		NE								
78	E	E 45	=								
		E 46	=								
79	BD		NE								
80	C		NE								
81	BD	B 28	=								
82	B	B TR2	=								
83	B	B 23	↓								
84	C	C 51	=								
85	DF		NE								
86	C		NE								
87	B	B 35	↓								
88	A	B 50	=								

JURIDICAS-A
REMUNERACION-B
REGLAMENTACION-C
HIG. Y SEG.-D
CAPACITACION-E
ADMON. DEL TALLER
O EMPRESA-F
BENEFICIOS AL
SINDICATO-G

(-) NE SIGNIFICA QUE NO EXISTE

II PARTE

EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En la Parte II se analizará el contenido, desde el punto de vista Económico y de Reglamentación de los Contratos Colectivos de Trabajo de la Planta de Ramos Arizpe Coah., en su periodo de 1986-1988, con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de México D.F., en su periodo de 1987-1988. Observando si hubo Incremento ó Disminución en cada una de las Clausulas de los anteriores Contratos.

Para realizar el análisis económico se tomará como parámetro el Salario Mínimo General Promedio de los Estados Unidos Mexicanos, obtenido de la Comisión de Salarios Mínimos.

Salario Mínimo en 1986 (1o- de Junio al 21 de Octubre),
\$ 1,844.60 Diarios.

Salario Mínimo en 1987 (1o.- de enero al 31 de Mayo)
\$ 2,760.83 Diarios.

1.- Las Clausulas con el número 1, 2, 3, 5, 7, 48 y 52 por contener contenido Jurídico no se contemplan en el presente análisis.

2.- Clausula No.- 4 En el CCT de R.A. Coah. El Sindicato reconoce y conviene en que la Empresa administrara' y dirigirá las actividades y operaciones, de ésta, por lo tanto, ni Sindicato ni sus representantes tendrán injerencia alguna de carácter administrativo. La anterior Clausula es una Reglamentación al CCT de R.A. Coah., con respecto al CCT de P. México.

3.- Clausula No.- 9 En el CCT de P. Mexico. Todo trabajador que ingrese a prestar sus servicios en la Empresa en los términos del presente Contrato, deberá firmar previamente por triplicado en unión del Secretario General o el del Trabajo y del representante de la Empresa, una Cédula de admisión de las cuales se establecen en cuatro clases: De planta, suplente, por tiempo fijo y para obra determinada, y en la que se le ha contratado.

La Cédula de Admisión contendrá los siguientes datos:

- a) Apellido
- b) Nombre y sexo
- c) Fecha y lugar de nacimiento
- d) Nacionalidad
- e) Estado Civil
- f) Domicilio
- g) Trabajo para el que se le contrata
- h) Fecha de ingreso y expiración del contrato.
- i) Personas que dependen económicamente del trabajador
- j) Salario
- k) Sindicato a que pertenezca (Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México, S.A.)
- l) Beneficiario
- m) Lugar o lugares donde debe prestar el servicio.

Quedando un ejemplar en poder de la Empresa, otro para el Sindicato y el restante le será entregado al trabajador una vez que éste lo haya firmado.

En cambio en el CCT de P. R.A. Coah. los requisitos generales de admisión para los trabajadores serán los que señale la Empresa además de los siguientes:

- a) Ser mexicano
- b) Acreditar ser miembro activo del Sindicato
- c) Tener los conocimientos aptitudes y habilidades para desempeñar el trabajo.

- d) Llenar la solicitud y otros documentos necesarios en forma verídica.
- e) Pasar satisfactoriamente cualquier examen u otro trámite señalado por la Empresa.
- f) Presentar referencias y cartas de recomendación según sea necesario
- g) Acreditar haber cumplido con el Servicio Militar obligatorio quienes tengan edad para esto, y quien no haya cumplido con su Servicio Militar la Empresa otorgará los permisos necesarios para cumplir con el Servicio Militar obligatorio.

De lo anterior podemos decir que el CCT de P. México tiene más requisitos en la Cédula de Admisión y está más Reglamentada que en el CCT de R.A. Coah.

4.- Clausula No.- 10 En el CCT de P. R.A. Coah., el Sindicato se obliga a proporsionar a la Empresa los trabajadores necesarios cuando ésta lo solicite, en la intelegancia de que esto deba hacerse en un plazo no mayor de 72 horas y los trabajadores deben ser capaces, aptos y hábiles de acuerdo a los requerimientos de la Empresa. En cambio en el CCT de P. México la Empresa se obliga a solicitar los trabajadores necesarios al Sindicato, el que deberá proporcionarlos en un termino de dos días hábiles.

Por lo tanto la anterior Clausula está Reglamentada a favor del CCT de P.R.A. Coah. en lo que se refiere a la contratación de personal Sindicalizado por un día más.

5.- Clausula No.- 11 En el CCT de P.R.A. Coah., la Empresa al contratar personal que no le fue proporsionado por el Sindicato, podrá contratar a los trabajadores que necesite siempre y cuando éstos sean admitidos y registrados ante el Sindicato.

En cambio en el CCT de P. México Reglamenta adicionalmente a lo anterior, que los trabajadores que ha contratado se sindicalicen con la agrupación contratante dentro de los tres días hábiles de la fecha de su ingreso, y de no hacerlo, serán separados por causa justificada y sin responsabilidad para la Empresa.

6.- Clausula No.- 13 En el CCT de P.R.A. Coah., cada trabajador de nuevo ingreso o que reingrese a la Planta está sujeto a un período de prueba hasta 28 días. En cambio en el CCT de P. México los trabajadores que por primera vez ingresen a prestar sus servicios a la Empresa estarán sujetos a un período de prueba de treinta días. Por lo tanto está más Reglamentado el CCT de P. México por dos días más.

7.- Clausula No.- 14 En el CCT de P. R.A. Coah., los trabajadores están obligados a firmar los recibos o comprobantes de pago preparados por la Empresa, al recibir su salario o cualquier otro pago. En cambio en el CCT de P. México en su Artículo No.- 8 dice que el pago de los salarios se realizará precisamente el último día laborable de cada semana a los obreros y los días quince y último de cada mes a los empleados, con sujeción a lo establecido en los Artículos 108 y 109 de la Ley. El pago se verificará durante las horas de labor.

Si por cualquier causa ajena al trabajador no es cubierto su salario como lo estipula el párrafo anterior, el tiempo que pierda en el cobro, tampoco imputable a él, le será cubierto como tiempo extraordinario. Por lo anterior, está más Reglamentada la Clausula No.- 14 en el CCT de P. México con relación al de R.A. Coah.

8.- Cláusula No.- 15 En el CCT de P. R.A. Coah., la Empresa queda obligada a descontar semanalmente de los salarios de los trabajadores las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

a) Cuota ordinaria Sindical

b) Cuota para la constitución y fomento para cooperativas y cajas de ahorro.

En cambio en el CCT de P. México, además de descontar las cuotas anteriores en sus Artículos 37 y 38 respectivamente, la Empresa entregará al tesorero del Sindicato el importe de las cuotas deducidas, no cobrando cantidad alguna por éste servicio. Lo que nos indica que está más Reglamentada la anterior Cláusula en el CCT de P. México.

9.- Cláusula No.- 16 En el CCT de P. R.A. Coah., Cada trabajador será responsable del cumplimiento de su trabajo pero a la vez el supervisor o quien lo supla, deberá canalizar en forma correcta las ordenes dadas al trabajador. En cambio en el CCT de P. México, todo trabajador está obligado a dar inmediatamente aviso a la Empresa por conducto de su jefe inmediato de las descomposturas de las máquinas. Por lo anterior se Reglamenta más en el CCT de R.A. Coah. la Cláusula No.- 16 por que es más amplio en su concepto de la responsabilidad del cumplimiento de su trabajo.

10.- Cláusula No.- 17 En el CCT de P. R.A. Coah., la jornada semanal de trabajo consistirá de los siguientes turnos discontinuos:

48 horas efectivas de trabajo por semana para el turno Diurno

45 horas efectivas de trabajo por semana para el turno Mixto

42 horas efectivas de trabajo por semana para el turno Nocturno.

En tanto que en el CCT de P. México, se Reglamenta en su Artículo No.- 16, las siguientes jornadas de trabajo:

40 horas para el turno Diurno

37 horas y media para el turno Mixto y

35 horas de trabajo para el turno Nocturno.

La anterior Cláusula desde el punto de vista económico le resulta más barata al CCT de R.A.Coah., puesto que le representa de Ahorro con relación al CCT de P. México: Para el primer turno 52 jornadas de trabajo al año de 8 horas.

Para el segundo turno se ahorra 49 jornadas de trabajo al año, (es decir, 45 horas del CCT de R.A. Coah., menos 37.5 del CCT del CCT de P. México es igual 7.5 horas semanalmente por 52 semanas en el año nos da 390 horas entre una jornada de 8 horas de labor significan aproximadamente 48.75 Jornadas de trabajo.

Y para el tercer turno se ahorra 45 jornadas de trabajo.(es decir 42 horas de un contrato menos 35 horas del otro nos da 7 horas por 52 semanas es igual a 364 horas entre una jornada de labor de 8 horas nos resulta 45.5 jornadas de ahorro aproximadamente.

En el CCT de R.A. Coah., el primer turno de 48 horas por el (4) Salario Mínimo Promedio de 1844.60 es igual a \$ 11,067.60 en Cambio en el CCT de P. México el primer turno de 40 horas por el SMGP de \$ 2,760.83 le cuesta \$ 13,804.15, Por lo tanto es más barato el Primer turno para el CCT de R.A. Coah. en \$ 2,736.55 el cual en función de su SMGP de 1844.60 representa 1.48 Salarios.

En el CCT de R.A. Coah., el segundo turno de 45 horas por el SMGP de 1844.60 le cuesta \$ 10,375.90 semanalmente.

En cambio en el CCT de Planta México el segundo turno de 37.5 horas a la semana le cuestan \$ 12,941.40 (es decir, El SMGP de \$ 2,760.83 por la jornada de trabajo de 37.5 horas entre 8 horas de un día de trabajo nos da \$ 12,941.40).

(4) Acontinuación Salario Mínimo General Promedio se abreviará
SMGP

Por lo tanto, es más barato el segundo turno en la Planta de Ramos Arizpe Coah. por \$ 2,565.5 semanarios , el cual en función de su SMGP de 1844.60 representa 1.39 Salarios.

En el CCT de R.A. Coah. , el tercer turno de 42 horas por el SMGP de \$ 1,844.60 le cuesta \$ 9,684.15 (es decir SMGP \$ 1844.60 por 42 Horas entre una jornada de trabajo de 8 horas.

En cambio en el CCT de México, el tercer turno de 35 horas le cuesta \$ 12,078.63 semanariamente, (es decir, SMGP de \$ 2,760.83 por el turno de 35 horas entre una una jornada de trabajo de 8 horas.), Lo anterior quiere decir, que el tercer turno es más barato en el CCT de R.A. Coah. por \$ 2,394.48 (o sea 12,078.63 menos 9,648.15), el cual en función de su SMGP de 1844.60 un 1.30 salarios.

11.- Cláusula No.- 19 En el CCT de P. R.A. Coah., los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso y si se quebranta esta disposición la Empresa pagará a su trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un 200% más por el servicio prestado. En tanto que en el CCT de P. México, se Reglamenta, cuando la Empresa requiera que sus trabajadores presten sus servicios en días de descanso o en horas extraordinarias pagando para lo anterior un 100 %.

En el CCT de P. R.A. Coah., en 1986-1988 el SMGP fue de \$ 1844.60 por un 200% representa \$ 5,533.80, en tanto que en el CCT de P. México en 1987-1988 su SMGP de \$ 2,760.83 por un 100% significa \$ 5,521.66. Por lo tanto el CCT de R.A. Coah. es ligeramente más caro en \$12.14 .

12.- Cláusula No.- 23 En el CCT de P. R.A. Coah. la Empresa pagará un aguinaldo anual de 26 días de salario ordinario, por su Salario Mínimo General Promedio (SMGP) de \$1844.60 , el trabajador recibía \$ 47,959.60, el cual en función del salario mensual (SMGP de \$ 1,844.60 por 30 días) 55,338.00 representaba 0.87 salarios.

En cambio en el CCT de P. México la Empresa se obliga a pagar el equivalente a 35 días de salario por concepto de aguinaldo, el cual, por el SMGP de \$ 2,760.83 el trabajador recibía \$ 96,629.05 y ésta cantidad en función del salario mensual (SMGP de \$ 2,760.83 por 30 días es igual a \$ 82, 824.90) representa un 1.17 salarios. Por lo tanto la anterior Cláusula es de menor costo al CCT de P. R.A. Coah. por 0.30 salarios.

13.- Cláusula No.- 24 En el CCT de P.R.A. Coah se establece que el trabajador podrá ahorrar, si lo desea \$ 100 diarios y la Empresa aportará en tal caso \$ 100 diarios.

En cambio en el CCT de P. México se establece que el trabajador aporte \$ 175.00 diarios a partir de febrero de 1987 y \$ 225.00 diarios a partir de febrero de 1988, ésta cantidad será depositada a nombre del trabajador en la inversión que más convenga a través de la caja de ahorro.

La Empresa aportará la suma de \$ 350.00 diarios a partir del 8 de febrero de 1987, y \$ 425.00 diarios a partir del 8 de febrero de 1988. Además la Empresa incrementará el fondo de ahorro a cada trabajador con un día y medio de sueldo según la tarifa de salarios que le corresponda, siempre y cuando se haya registrado un récord perfecto de asistencia y puntualidad.

Analizando la Cláusula anterior podemos afirmar que sí en el CCT de R.A. Coah., la Empresa aporta \$ 100.00 diarios ésta cantidad en función de su Salario Mínimo General Promedio de \$ 1,844.60 representa un 0.05 salarios, o un 5.42% del SMGP.

En cambio en el CCT de P. México, si la Empresa aporta \$ 175.00 diarios en febrero 8 de 1987, ésta cantidad del SMGP de \$ 2,760.83 diarios representa un 0.06 salarios, en tanto que en febrero de 1988 \$ 450.00 diarios en función de su SMGP, de \$ 7,040.69 (5) representa un 0.06 salarios, o un 6.39%

Se concluye, que la anterior Cláusula es más barata en el CCT de P. R.A. Coah., además de que está menos reglamentada en su contenido con relación al CCT. de P. México.

14.- Cláusula No.- 25 En el CCT de P. R.A Coah. la Empresa considera como días festivos y de descanso obligatorios con derecho para los trabajadores a percibir su salario íntegro, los siguientes:

10. de enero
5 de febrero
21 de marzo

(5) \$ 7,040.69 es el Salario Mínimo General Promedio de México en 1988. Dato extraído de la Comisión de Salarios Mínimos.

Viernes y sábado de la Semana Santa

1o. de mayo

10 de mayo

15 de septiembre

20 de noviembre

12 de diciembre

25 de diciembre

1o. de diciembre (cada 6 años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal).

Lo que representa un total de 12 días de descanso obligatorio con goce de sueldo.

En tanto que en el CCT de P. México la Empresa otorga 18 días de descanso obligatorio con goce de sueldo. Además de los anteriores éste Contrato Colectivo de Trabajo considera los siguientes:

24 de febrero, 30 minutos homenaje a la Bandera, 7.30 A.M.

Jueves de la Semana Santa

15 de septiembre

12 de octubre

2 de noviembre

24 de Diciembre y

31 de Diciembre

Por lo tanto el costo de la anterior Cláusula le resulta más económica al CCT de P.R.A. Coah. , en 6 días de jornada de trabajo, al año por trabajador.

15.- Cláusula No.- 26 En el CCT de P. R.A. Coah., los trabajadores disfrutarán sus vacaciones de acuerdo a la siguiente tabla:

Para un año de servicio tendrá 7 días

Para 2 años de servicio tendrá 9 días

Para 3 años de servicio tendrá 11 días

De 4 a 8 años de servicio tendrá 14 días

De 9 a 13 años de servicio tendrá 16 días

El pago de la prima vacacional será del 100% sobre el salario base que les corresponda por éste concepto.

En cambio en el CCT de México, se ofrecen los siguientes días de vacaciones:

De 1 año da 10 días

2 " 11 "

3 " 13 "

4 " 15 "

De 5 a 9 17 "

10 a 23 19 "

24 a 28 21 "

29 a 33 23 "

34 a 38 25 "

El pago de la prima vacacional será de 175 %.

En el CCT de P.R.A Coah. 7 días de vacaciones por su salario Mínimo General Promedio de \$ 1,844.60 es igual a \$ 12,912.20, frente en función del salario mensual (SMGP \$ 1,844.60 por 30 días \$ 55,338.00, Representa un 23.33% del salario mínimo.

En cambio en el CCT de P. México 10 días de vacaciones para el primer año por su SMGP de \$ 2,760.83 es igual a \$ 27,69.30, esta cantidad en función del salario mensual de \$ 82,824.90 (o sea SMGP de 1844.60 por 30 días) 33.33% del salario mínimo.

En cuanto a la Prima vacacional, en el CCT de R.A. Coah., se ofrece el 100% , por ejemplo del SMGP de \$ 1,844.60 sería \$ 1,844.60 el cual en función del salario mensual de \$ 55,338.00 (1844.60 por 30 días), Representaría un 3.33% del Salario.

En el CCT de P. México se ofrece un 175 %, por ejemplo del SMGP de \$ 2,760.83 sería \$ 4,831.45, el cual en función del salario mensual de \$ 82,824.90 (Es decir, SMGP de \$ 2,760.83 por 30 días) representa un 5.83%

Por lo tanto le resulta más económica la Cláusula No 26 el CCT de R.A. Coah., en lo que se refiere al costo de los días de vacaciones como a la prima vacacional. Además de que está más Reglamentado en el CCT de P. México los días de Vacaciones, ya que establece más días de vacaciones a mayor número de años de servicio.

16.- Cláusula No.- 28 En el CCT de P. R.A. Coah., la Empresa pagará una prima para seguro de Vida de grupo de cada trabajador, dicho seguro será por \$ 400,000.00 en caso de Muerte Natural el cual en función de su salario anual de \$ 664,056.00 (SMGP de \$ 1,844.60 por 30 días es igual a \$ 55,338.00 por 12 meses), re presenta 60.24% del salario anual.

Pagará un seguro por \$ 800,000.00 en caso de Muerte Accidental, el cual en función del salario Anual de \$ 664,056.00 (SMGP de \$1,844.60 por 30 días por 12 meses), representa un 120.47 % ,

En el CCT de P. México la Empresa concederá un seguro de Vida por la cantidad de \$ 1,000.000.00 por Muerte Natural y \$ 2,000.000 en el caso de que el fallecimiento del trabajador sea por accidente.

Cantidad	1986-88	1987-88 ..	Incremento	Incremento 6
			o Decremento	Decremento
			1986-88	1987-88
Seguro Por	400,000	1,000,000		
M. Natural				
Entre el Sala-	1,844.60	2,760.83		
rio Mínimo GP.				
Número de sa-	216.85	362.21		+ 145.36

Del analisis anterior podemos decir que le costo 145.36 Salarios más al CCT de P. México.

Período	1986-88	1987-88	Incremento ó Decremento 1986-88	Incremento ó Decremento 1987-88
Seguro Por				
M. Accidental	800,000	2,000,000		
Entre el Salario Mínimo GP.	1,844.60	2,760.83		
Número de Salarios pagados por la Empresa	433.70	724.42		290.72

Con relación al seguro de vida por accidente se observa que es más caro en el CCT de P. México por 290.72 salarios. Además de que establece en éste mismo contrato una serie de Reglamentaciones para realizar el pago del seguro de vida.

17.- Cláusula No.- 29 En el CCT de P. R.A. Coah. la Empresa otorgará una ayuda para gastos escolares por la cantidad de \$ 13,500.00 anuales en el mes de Agosto a todos sus trabajadores con más de 6 meses de servicio, dicha cantidad entre el SMGP de \$ 1,844.60 representaría 7.32 salarios.

En tanto que en el CCT de P. México la Empresa proporsionara a cada uno de sus trabajadores la cantidad de \$ 15,000.00 para el año de 1987, la cual entre el SMGP de \$ 2,760.83 representa 5.43 salarios; Y la cantidad de 25,000.00 en 1988, la cual en función de su Salario Mínimo Genral Promedio de \$ 7, 040.69 representa un costo de 3.55 salarios anuales. Por lo tanto deducimos que ésta Cláusula es más cara para el CCT de R.A. Coah. en relación con 1987 con 1.89 salarios y con relación a 1988 en 3.77 salarios.

Con relación a la Cláusula No.- 29 podemos afirmar que está más Reglamentada en el CCT de la Planta de México, por lo siguiente: La mencionada cantidad para gastos escolares será depositada en la Caja de Ahorros de febrero de cada año respectivamente, para ser entregada a los trabajadores con los intereses bancarios generados, quince días antes del inicio del ciclo escolar oficial de cada año. Además, durante un período de treinta días a partir del día de la entrega, el trabajador deberá proporcionar a la Compañía los comprobantes de compra de libros, útiles escolares y/o uniformes que justifiquen la cantidad mencionada, a fin de poder considerar esta ayuda como un gasto de previsión social.

18.- Cláusula No.- 30 En el CCT de R.A. Coah., cuando un trabajador falte, deberá notificarlo a la Empresa a la mayor brevedad posible y en caso de accidente y/o enfermedad deberá justificar la falta con la boleta de incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social en un plazo no mayor de 48 horas después de la primera ausencia.

En tanto que en el CCT de Planta de México, el trabajador se debe reportar a la Empresa dentro del siguiente horario:

Los trabajadores de los turnos primero y normal, hasta las 10.00 horas y los del segundo turno, desde las 6:00 horas hasta dos horas después de la fijada para iniciar sus labores, con el objeto de que la Empresa pueda verificar si existe o no el impedimento y fijar su calidad y duración.

La falta de cumplimiento a este requisito, se considerará como falta injustificada al trabajo con la pérdida del salario y sujeto a la sanción correspondiente. Por lo tanto se concluye que ésta Cláusula está más Reglamentada con el CCT de la Planta de México.

12.- Cláusula No.- 32 En el CCT de P.R.A. Coah., establece que cuando fallezca el Padre, la Madre, la Esposa o el Hijo de un trabajador se le concedera a éste último dos días de permiso con goce de salario, si el fallecimiento ocurrió en el área conurbada Sallillo, Ramos Arizpe, Arteaga, o tres días de permiso con goce de salario si ocurrió fuera del área conurbada.

En el CCT de P. México la anterior prestación se hace extensiva a defunciones de hermanos, y se otorgarán dos días con goce de sueldo. Cuando en circunstancias especiales, el deceso ocurriera en días no hábiles para las oficinas de gobierno donde se requiere hacer los trámites del caso, previa comprobación, la Empresa otorgará el día hábil siguiente con goce de sueldo.

Si las defunciones ocurrieran fuera del Distrito Federal, previa justificación del caso, la Empresa concederá al trabajador, dos días adicionales con goce de sueldo. Si el trabajador necesitare más tiempo del estipulado, podrá solicitar un permiso de la Empresa por escrito de acuerdo con el Artículo 27 del presente Contrato.

Por lo anterior determinamos que el CCT de P. México está más Reglamentado, además de que le cuesta más por dos días adicionales que otorga en la anterior prestación con goce de salario en relación con el CCT de R.A. Coah.

Dentro del contenido de la Cláusula No.- 32 en el CCT de R.A. Coah. la Empresa otorgará como ayuda de gastos de defunción la cantidad de \$ 10,000.00 en caso de fallecimiento de los familiares del trabajador, dicha cantidad en relación del SMGP de - - \$ 1,844.60 representa 5.42 salarios.

En cambio en el CCT de P. México la Empresa entregará a la persona que aparezca como beneficiaria en la Cédula del seguro del trabajador la cantidad de \$ 500,000.00 la cual en función del SMGP de \$ 2,760.83 representa 181.10 salarios. Por lo tanto la anterior Cláusula le representa un menor costo al CCT de R.A. Coah.

20.- Cláusula No.- 34 En el CCT de R.A. Coah. sólo el Secretario General y el Secretario de Conflictos del Comité Ejecutivo del Sindicato, gozarán de tiempo completo para desempeñar sus funciones sindicales y la Empresa les pagara el 100% de su salario durante el tiempo que dure su nombramiento.

En cambio en el CCT de P. México la Empresa conviene en otorgar a los 11 miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato con goce de salario. Por lo tanto ésta Cláusula le representa un menor costo al CCT de P.R.A. Coah., puesto que nada más otorgará a dos miembros del Sindicato permiso con goce de sueldo en tanto que en el CCT de México tendrá que otorgar a 9 más con relación al R.A. Coah. lo que implica un mayor costo en la mano de obra.

21.- Cláusula No.- 35 En el CCT de la P. RAMOS ARIZPE COAH. la Empresa conviene en otorgar un vale canjeable por productos básicos cada cuatro semanas a sus trabajadores que no tengan ninguna falta injustificada ni más de un retardo por el equivalente de \$ 4,000.00 el cual en función del SMGP de \$ 1844.60 representa 2.17 salarios.

En cambio en el CCT de P. México la Empresa conviene en otorgar por el mismo concepto, la cantidad de \$ 6,000.00 mensuales de febrero de 1987 a enero de 1988, dicha cantidad en función del Salario Mínimo General Promedio de \$ 2,760.83 representaba 2.17 salarios igual como en el CCT de P.R.A. Coah.

La Empresa conviene en otorgar de febrero de 1988 a enero de 1989, la cantidad de \$ 9,000.00 la cual en función del SMGP de \$ 7,040.69 representa 1.28 salarios. Por lo tanto se concluye que es más cara ésta Cláusula en el CCT de R.A. Coah. con relación al CCT de México pero de 1988, en 0.89 salarios.

22.- Cláusula No.- 38 En el CCT de R.A. Coah., en los casos de promoción, si un trabajador no está capacitado para desempeñar el trabajo propuesto dentro de 30 días de prueba, en los trabajos que se requiera un mayor grado de dificultad, se le dará otros 30 días de prueba al trabajador que así lo solicite.

En cambio en el CCT de P. México, el período de prueba será de un mínimo de 30 días y un máximo de 90 días. Por lo tanto ésta Cláusula está menos Reglamentada en el CCT de R.A. Coah. Además de que le representa un menor costo a la Empresa, tener 30 días más de prueba a un trabajador.

23.- Cláusula No.- 39 En el CCT de R.A. Coah., las vacantes que existan dentro de los Departamentos serán cubiertas por el trabajador o los trabajadores de mayor antigüedad.

En el Cambio en el CCT de P. México para cubrir las vacantes la Empresa seleccionará de entre los candidatos de la Planta presentados por el Sindicato del Departamento donde haya surgido la necesidad de la Empresa y que reúna los siguientes requisitos:

- a) El de mayor tiempo efectivo de trabajo
- b) La capacidad y calidad en el trabajo que ejecuta o en los que haya ejecutado en otros Departamentos de la Empresa.
- c) En igualdad de tiempo efectivo trabajado, se preferirá al más capaz.

Por lo tanto la Cláusula No.- 39 está menos Reglamentada en el CCT de la Planta de Ramos Arizpe Coah.

24.- Cláusula No.- 42 En el CCT de R.A. Coah., Empresa y Sindicato se avocarán a estudiar todas las peticiones individuales para obtener una categoría inmediata superior en su Departamento y/o el examen correspondiente que solicite para subir de categoría en diferentes Departamentos cuando se presente la vacante.

En cambio en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de México, sólo cuando la Empresa juzgue conveniente crear un nuevo Departamento o aumentar el número de secciones de los Departamentos ya existentes. Por lo tanto, lo anterior nos dice que ésta Cláusula está menos Reglamentada en el CCT de Ramos Arizpe Coah.

25.- Cláusula No.- 44 En el CCT de Ramos Arizpe Coah. las partes convienen en constituir la Comisión Mixta de Escalafón y Reglamentar el Documento definitivo del mismo.

En cambio en el CCT de la Planta de México no se contempla el contenido de la anterior Cláusula, por lo tanto se Reglamenta únicamente en el CCT de R.A. Coah.

26.- Cláusula No.- 47 En el CCT de R.A. COAH. la Empresa y el Sindicato acuerdan en formar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad que tendran por objeto investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

En cambio en el CCT de Planta México sólo la Empresa se obliga a observar todos los preceptos legales correspondientes a la Higiene y Seguridad, así como adoptar las medidas necesarias para evitar accidentes y enfermedades de cualquier índole, para cuyo efecto contara con la cooperación de las Comisiones permanentes de Seguridad e Higiene creadas por mandato del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Reglamento de la Higiene Industrial. Por lo tanto se Concluye que la Cláusula anterior está más Reglamentada en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de México.

27.- Cláusula No.- 51 En el CCT de R.A. Coah la Empresa se obliga a imprimir el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo y otorgará un ejemplar a cada uno de los trabajadores sindicalizados.

En cambio en el CCT de la Planta de México, la Empresa y el Sindicato se obligan a respetar en todas sus partes el Reglamento Interior de Trabajo actualmente en vigor y revisarlo en un plazo no mayor de 60 días, contados a partir de la firma de este Contrato. Por lo tanto en el CCT de México está más Reglamentado en cuanto se refiere a la revisión del Reglamento Interior de Trabajo.

28.- Artículo Transitorio Número 1.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de Ramos Arizpe Coah., la Empresa absorberá los costos de transporte hasta por un año en el entendido de que si llegase a existir alguna modificación provocada por disposición oficial bastara un --- aviso con 48 horas de anticipación para que Empresa y Sindicato se avoquen a la mejor solución posible.

En cambio en el CCT de la Planta de México no existe ésta Cláusula, por lo tanto es una Reglamentación al CCT de la Planta de Ramos Arizpe Coah., con contenido económico.

1.- El Costo del Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de Ramos Arizpe Coah., en el período de 1986-1988 resultó ser más barato con relación al Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de México D.F., debido a los resultados obtenidos en el análisis realizado en la Parte II del presente estudio, donde observamos a través de la Evolución de los Contratos una disminución en 10 (diez), aspectos con contenido económico, en tanto que en 4 Cláusulas con beneficios de Remuneración le resultaron de mayor costo.

Para ser más objetivos en el anterior análisis, se tomo como parámetro el Salario Mínimo General Promedio de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- En el aspecto de la Reglamentación desde el punto de vista de su Estructura. El C.C.T. de la Planta de Ramos Arizpe Coah. de 1986 a 1988 está menos Reglamentado en relación con la Planta de México en su C.C.T. de 1987-1988, pues como se observa en forma general, el C.C.T. de Ramos Arizpe está reconvertido por la mitad en lo que se refiere al número de Cláusulas.

Reglamentación desde el punto de vista de su contenido. El C.C.T. de la Planta de Ramos Arizpe Coah., está menos Reglamentado en relación con el C.C.T. de la Planta de México, debido al análisis realizado en la Parte II del presente estudio, donde observamos a través de la Evolución de los Contratos una disminución en el contenido de Reglamentación en 16 casos, con excepción de la Cláusula No.4 que es nueva en cuanto a su contenido Administrativo, el Artículo Transitorio No.1 con contenido económico, además de tres Cláusulas la 10, 16 y la 44 con contenido de reglamentación.

3.- La intervención del Sindicato en la Gestión del Contrato Colectivo de Trabajo en la Plante de Ramos Arizpe Coahuila en el período de 1986-1988, ha disminuido en 25 Clausulas , con relación al Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de México D.F. en su período de 1987-88:

a) En aspectos de la Remuneración, el Sindicato observa una disminución en su participación , puesto que interviene en sólo dos Clausulas, en tanto que en el Contrato de México su injerencia es en doce Clausulas.

b) En aspectos de Reglamentación el Rol del Sindicato ha sido menor, pues su injerencia en la administración del Contrato es en sólo seis Clausulas Codecidiendo con la Empresa en tres de ellas en Movimientos de Personal y Escalafón.

En cambio en el Contrato de México interviene en 20 Clausulas.

c) Y por último en cuestiones de Higiene y Seguridad, Capacitación, Administración del taller o Empresa y en Beneficios al Sindicato en forma global participa en 4 Clausulas, principalmente Codecidiendo con la Empresa en Capacitación y en Seguridad e Higiene.

Para Concluir podemos afirmar que el Grado de Participación del Sindicato se ve afectado en todos sus aspectos, provocado evidentemente por los efectos de la Reconversión Industrial. Y se debe a la estrategia llevada a cabo por la Empresa Automotriz General Motors de México S.A. de C.V. al decidir establecer una filial de la Planta de México, en Ramos Arizpe Coah. con el objeto de que repercuta inmediatamente afectando el volumen de empleo, el tipo de empleo, el monto de los salarios y sobre todo que las relaciones entre Empresa y Sindicato se acaben a través de los Contratos Colectivos de Trabajo ó bien que ya no sean los mismas y se cree un nuevo Contrato Colectivo como es concretamente en el Caso de la Planta de Ramos Arizpe Coah. con otro Sindicato y con nuevas condiciones de trabajo.

El objetivo de la estrategia de establecimiento de General Motors de México S.A. de C.V. es con la finalidad de aprovechar la capacidad de la Comisión Industrial para producir vehículos de buena calidad y poder ser más competitivos en el mercado latinoamericano para poder exportarlos a los Estados Unidos y América.

I PARTE ESTRUCTURA DEL CONTRATO

El Cuadro I nos refleja el contenido económico de los Contratos Colectivos de trabajo de la Empresa Automotriz "General Motors de México, S.A. de C.V., en lo que se refiere a su Planta de México D.F., en dos períodos distintos, el CCT de 1981-1982 y el CCT de 1987-1988.(1)

1.- El Contrato Colectivo de Trabajo, correspondiente al período de 1981-82, contiene 87 clausulas y 8 Artículos Transitorios, los cuales se clasificaron para fines de nuestro análisis en los siguientes Subtemas:

- a.) Clausulas Jurídicas (2)
- b) Clausulas de Remuneración
- c) Clausulas de Reglamentación
- d) De Seguridad e Higiene
- e) De Capacitación
- f) De Administración del Taller o Empresa
- g) Y de Beneficios al Sindicato

Lo anterior, ocasiono que al clasificar una clausula, ésta tuviera contenido de tipo Jurídico y de Reglamentación, y en consecuencia en lugar de ser 95 Clausulas; éstas se incrementaron por el efecto de repetirse en los diferentes Subtemas a 146 Clausulas.

2.- EL CCT de 1987-88, contiene 88 Artículos y 9 Artículos Transitorios, y para fines de nuestro estudio, por efectos de la

(1) El CCT., es la abreviación de "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

(2) Las Clausulas Jurídicas, no se contemplan para efectos del presente análisis.

clasificación realizada como en el caso anterior, las cláusulas se incrementaron también a 146 incluyendo las transitorias como se puede observar claramente en el cuadro I.

CUADRO II

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CCT DE GENERAL MOTORS "PLANTA MEXICO"

ITEMA	CCT-1981-82	% DE PARTICIPACION	CCT-1987-88	% DE PARTICIPACION	INCREMENTO O DECREMENTO
IRIDICAS	14 CLÁUSULAS	9.59%	14 CLÁUSULAS	9.59%	0
EFUNERACION	47 "	32.19%	49 "	33.56%	+ 1.37%
EGLAMANTACION	59 "	40.41%	58 "	39.73%	- 0.68%
IGIENE Y					
EGURIDAD	15 "	10.27%	15 "	10.27%	0
APACITACION	1 "	0.69%	1 "	0.69%	0
MON DEL TA-					
ER O EMPRESA	2 "	1.37%	2 "	1.37%	0
NEFICIOS AL					
NDICATO	8 "	5.48%	7 "	4.79%	- 0.69%
TAL DE					
CLÁUSULAS	146	100.00%	146	100.00%	

3.- Análisis Comparativo de los Contratos Colectivos de Trabajo , de "General Motors de México, S.A., de C.V. de 1981-82 y de 1987-1988 en su Planta de México.

- a) En las Cláusulas Jurídicas, se observa que no ha habido ninguna variación, siguen siendo el mismo número de cláusulas en los dos períodos analizados.
- b) En el Subtema de la Remuneración , se observa un ligero incremento de 1.37% en el CCT de 1987-88, y se debe al aumento de dos cláusulas(4),
- c) En el Subtema de Reglamentación se observa un decremento de un /-0.68% , ocasionado por la pérdida de una cláusula (5), en el período de 1987-88.
- d) En las cláusulas de Higiene y Seguridad; e)Capacitación;
- f)y Administración del Taller o Empresa, no se ha presentado ningún cambio en los dos períodos, el comportamiento de las cláusulas ha sido el mismo.
- g)En las Cláusulas de Beneficios al Sindicato se detecta una disminución en una cláusula(6), del CCT de 1987-88 con respecto al del CCT de 1981-82.

Del análisis comparativo, se pudo observar que las Cláusulas de Remuneración y Reglamentación son basicamente el cuerpo de los CCT de los dos periodos analizados. Por Ejemplo en el CCT de 1981-1982 hay 106 cláusulas en los dos conceptos anteriores, con relación de un total de 146 cláusulas, lo que representa un 72.60% de participación. En tanto que en el CCT de 1987-88 representa un 73.29%, pues su relación es de 107 cláusulas, en los anteriores rubros con respecto a un total de 146 cláusulas.

(4) En el CCT de 1987-88 se incremento la cláusula No 87 y el Artículo Transitorio 9, ambos con contenido de Remuneración.

(5)En el CCT-1987-88 la Clausula 5. disminuye su contenido de Reglamentación, en movimientos de personal y escalafon.

(6) En el CCT de 1987-88 disminuye en la Clausula N.5 su contenido en Beneficios al Sindicato.

entonces por miles de personas. El 19 de julio de 1960, a las 11 horas, se celebró en el Hotel El Comercio la reunión con el Sindicato de Textiles españoles, en la que se explicaron los planes de Remuneración, se dio una muestra de los elementos y una de telefonía al Sindicato, se les informó que se les tenía un sector especial de trabajo y se les presentó el colectivo de trabajo del 1.º grupo.

SUB-TEMA	ROL DEL SINDICATO				ROL DEL SINDICATO			
	LE INFORMAN	LE CONSULTAN	TRANITA	DECIDE	LE INFORMAN	LE CONSULTAN	TRANITA	DECIDE
REMUNERACION								
SALARIO Y FORMAS DE PAGO.			(14)	1			(14)	1
JORNADA DE TRABAJO (ILO QUE SE TRABAJA)	16			1	16			1
JORNADA DE TRABAJO (ILO QUE NO SE TRABAJA).			27,55	3			27,55	3
PRESTACIONES EN DINERO.			(66)	2			(66)	2
PRESTACIONES EN ESPECIE.		73	66	6		73	66	5
MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.	17-18 52		22,66 73,82	9	17,18. 52		22,66 73	8
ANTIGUEDAD.								
CONTRATACION, DESPIDO Y REINGRESO.			51	3			51	3
CLAUSULA DE EXCLUSION.				3				3
DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS.	49	69	50,84	7	49	69	50,84	6
REGLEMENTACION								
HIGIENE Y SEGURIDAD			19 BIS	1			19 BIS	1
CAPACITACION				1				1
ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA	85			2	85			2
BENEFICIOS AL SINDICATO		77		1		77		1
TOTAL DE CLAUSULAS	6	3	9	40	6	3	9	37
TOTAL DE CLAUSULAS TRANSITORIAS.								

ANÁLISIS DEL CUADRO III

El Cuadro III nos indica el contenido económico de los Contratos Colectivos de Trabajo De General Motors en su Planta de México, de 1981-82 y de 1987-88, pero en su relación al grado de Participación del Sindicato, en los CCT citados.

1.- En el CCT. de la Planta de México, para el período de 1981-1982, el Sindicato tiene una participación en 40 Clausulas de un total de 146 clausulas clasificadas, lo que quiere decir que su injerencia en la Administración del citado CCT. es de un 27.38%

2.- En el CCT. para el periodo de 1987-88 de la misma Planta, el Sindicato interviene en 37 Cláusulas, de un total de 146 cláusulas, lo que representa un 26.03% de injerencia en la gestión del CCT. (-3)

3.- El grado de Participación del Sindicato en el Subtema de Remuneración, es el siguiente:

a) CCT. P. Mexico 1981-82	b) CCT. México 1987-88	Comparación
INFORMA 2.50% 1/40	2.70% 1/37	+ 0.20%
CONSULTA 2.50% 1/40	2.70% 1/37	+ 0.20%
TRAMITA 12.50% 5/40	13.52% 5/37	+ 1.02%
CODECIDO 12.50% 5/40	10.81% 4/37	- 1.69%
DECIDE UNIL. 2.50% 1/40	2.70% 1/37	+ 0.20%
32.50% 13/40	32.43% 12/37	- 0.07%

El cuadro anterior, nos indica que el grado de participación del Sindicato, se ha comportado de la misma manera en los conceptos de Informa, Consulta, Tramita y Decide Unilateralmente en cuanto al número de cláusulas se refiere, en lo que se refiere a los ligeros incrementos porcentuales observados en la

columna de comparación, se explican debido a que el Sindicato intervino en el CCT de 1981-82, en 40 Clausulas, en cambio en el CCT. de 1987-88 su injerencia disminuyo a 37 Clausulas.

En lo que se refiere al Concepto de Codecide, el Sindicato ha visto disminuida su injerencia en una cláusula, lo que le representa un decremento de 1.69%, lo anterior se debe a que la Empresa ya no lo ha tomado en cuenta en la Administración del CCT de 1987-88, en la cláusula 82.(7)

4.- El Sindicato tiene Injerencia en la Reglamentación, en el CCT de 1981-82, en un 55%, es decir participa con 22 Cláusulas de un total de 40; en cambio en el CCT de 1987-88, disminuye senciblemente a 54.05%, puesto que interviene en 20 cláusulas de un total de 37 Cláusulas, lo anterior se explica de la siguiente manera:

CCT México 1981-1982			CCT México 1987-88		Comparación
INFORMA	10.00%	4/40	10.81%	4/37	
CONSULTA	2.50	1/40	2.70	1/37	+ 0.20
TRAMITA	7.50	3/40	8.11	3/37	+ 0.61
CODECIDE	20.00	8/40	16.22	6/37	- 3.78
DECIDE UNIL	<u>15.00%</u>	<u>6 /40</u>	<u>16.22</u>	<u>6/37</u>	<u>+ 1.22</u>
	55.00%	22/40	54.06 %	20/37	+ 0.95%

El cuadro anterior, nos indica que la participación del Sindicato no ha variado , en lo que se refiere al número de cláusulas en los conceptos de Informa, Consulta, Tramita y decide Unilate - ralmente. En lo que se refiere a los incrementos porcentuales que se observan en la columna de comparación, no reflejan fielmente el aumento de su participación . La razón es de que se habla de un mismo número de cláusulas, para cada concepto señalado en el cuadro, pero en relación a un total distinto de cláusulas.

Por ejemplo, en el CCT de 1981-82, el Sindicato interviene en

(7) Ver Cláusula 82, en la siguiente pagina 10

un total de 40 Cláusulas, en cambio en el CCT de 1987-88, la participación del Sindicato se limita a 37 Cláusulas.

En el cuarto concepto, el que se refiere a Codecide, se observa claramente que el Rol del Sindicato a disminuido, en dos Cláusulas, en la No.5 y en la No.36. del CCCT de 1987-88, la primera se refiere al Subtema de la Reglamentación, donde el Sindicato ha perdido capacidad de negociar situaciones donde interviniera Codecidiendo, mancomunadamente con la Empresa, concretamente en Movimientos de Personal y Escalafon. Y en la Cláusula No-36, el Sindicato ha cedido aspectos que Beneficiaban al Sindicato.

5.- El grado de participación del Sindicato en Higiene y Seguridad, Capacitación, Administración del Taller o Empresa, (En éste concepto el Sindicato interviene en dos clausulas, en los demás Subtemas su participación es delimitada a una clausula en cada una de ellas.), y en Beneficios al Sindicato, es la siguiente:

CCT México	1981-82	CCT México	1987-88	Comparación
INFORMA	2.50% 1/40	2.70% 1/37	+ 0.20%	
CONSULTA	2.50 1/40	2.70 1/37	+ 0.20	
TRAMITA	2.50 1/40	2.70 1/37	+ 0.20	
CODECIDE	5.0% 2/40	5.41 2/37	+ 0.41	
DECIDE UNIL.	0	0	0	
	<u>12.50% 5/40</u>	<u>13.51% 5/37</u>	+ <u>1.01%</u>	

El cuadro anterior, nos indica que el Rol del Sindicato no ha variado, el número de clausulas donde participa, se ha comportado de la misma manera en los dos periodos que se han analizado.

En lo que se refiere a los ligeros incrementos, observados en la Columna de comperación, Para los Subtemas de Higiene y Seguridad, Capacitación, y de Beneficios al Sindicato con un 0.20% respectivamente, para los tres primeros conceptos, y un 0.41% Para Administración del Taller o Empresa, en el concepto de Codecide.

Los incrementos anteriormente observados, son "nominales, puesto que se esta hablando de un mismo número de clausulas en los subtemas referidos en cada CCT. pero en relación a un total de clausulas diferentes. Por ejemplo, en el CCT de 1981-82, el Sindicato tiene una participación en un total de 40 Cláusulas, en cambio en el CCT de 1987-88, el Sindicato interviene tan sólo en 37 Cláusulas.

Resumiendo el Cuadro III, podemos afirmar lo siguiente:

El grado de Participación del Sindicato, en la administración del Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía General Motors en su Planta de México D.F., es menor en el periodo de 1987-88, pues se ha visto afectada basicamente en tres Clausulas.

- 1).-- En el Subtema de Remuneración ha perdido capacidad de --
Codecir en la Negociación de la clausula No. 82 del CCT.
1987-88,
- 2).-- El Sidicato ha visto afectada su intervención en el aspecto de Codecidir en el movimiento de personal y escalafón--
en las Clausulas No. 5. O sea que el Sindicato a visto ~~ha~~
disminuida su injerencia en la reglamentación de Mano de
Obra.
- 3).-- En el Subtema de Reglamentación el Sindicato ha visto dis-
minuida su partición en la administración de la Clausula --
No. 36 del CCT. de 1987-88.
- (7) En el CCT DE Planta México, 1987-88, La empresa determina el
costo de la comida, en el CCT de la Planta de México de 1981-83
Empresa y Sindicato codecidian para determinar el costo de la
comida.

PLANTA GENERAL MOTORES DE COMBUSTION, S.A. DE C.V.

1981-82

CUADRO IV

V

1987-88

COMPARACION DE CLAUSULA POR CLAUSULA DE LOS C.C.T.

CLAUSULAS	81-82	87-88	COMPARACION	CLAUSULAS	81-82	87-88	COMPARACION	CLAUSULAS	81-82	87-88	COMPARACION
1	A	A	=	27	B	B	=	55	B	B	=
2	A	A	↑	28	BG	BG	↑	56	C	C	=
3	A	A	↑	29	BG	BG	=	57	BC	BC	=
4	FC	BC	↑	30	BDG	BDG	=	58	C	C	=
5	AC	AC	↓	31	C	C	=	59	D	D	=
6	C	C	=	32	C	C	=	60	D	D	=
7	B	B	=	33	C	C	=	61	D	D	=
8	B	B	=	34	C	C	=	62	D	D	=
9	C	C	=	35	CG	CG	=	63	B	B	=
10	C	C	↑	36	CG	C	↓	64	C	C	=
11	C	C	=	37	G	G	=	65	B	B	↑
12	C	C	↓	38	BC	PC	=	66	B	P	↑
13	B	B	=	39	B	B	↑	67	C	C	=
14	FC	BC	↓	40	D	D	=	68	BC	PC	=
15	B	B	=	41	C	C	=	69	BCD	BCD	=
16	BC	BC	=	42	D	D	=	70	C	C	=
17	C	C	=	43	D	D	=	71	C	C	=
18	BC	BC	=	44	D	D	=	72	C	C	=
19	C	C	=	45	C	C	=	73	B	B	=
19BIS	CD	CD	=	46	C	C	=	74	CG	CG	↑
20	C	C	=	47	C	C	=	75	D	D	=
20BIS	C	C	=	48	C	C	=	76	BC	PC	=
21	CF	CF	=	49	C	C	=	77	EG	EG	↑
22	B	B	↑	50	C	C	↑	78	E	E	↑
23	BC	BC	↑	51	BC	BC	↑	79	PD	PD	↑
24	B	B	=	52	AC	AC	=	80	C	C	=
25	B	B	↑	53	C	C	=	81	BD	PD	↑
26	B	B	=	54	PC	BC	=	82	B	B	↓

JURIDICAS-A
REMUNERACION-B
REGlamentACION-C
HIG. Y SEG.-D
CAPACITACION-E
ADMON. DEL TALLER
O EMPRESA-F
BENEFICIOS AL
SINDICATO-G

CHAPTER IV

[illegible]

(1) LA CLASIFICACION No. 87 DE LA O.C. DE 1987

(2) EL ARTICULO 3º DE LA LEY Nº 17.330

II PARTE

En ésta parte, se analizará el contenido en el Incremento ó Disminución de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo de la Planta de México en su período de 1987-88, con respecto al período de 1981-82, del CCT de la misma Planta.

1.- Las Cláusulas No.- 2 y 3, por ser clausulas de contenido Jurídico, no se contemplan en el presente análisis.

2.- La Cláusula No.- 4 En ésta cláusula hay un incremento , en el contenido de Remuneración y en el de Reglamentación, como se observa acontinuación.

Los representantes del Sindicato podrán tramitar para sus representados todo lo referente a promociones y prestaciones establecidas en el CCT de 1987-88 o en la Empresa, siempre y cuando se aplique lo anterior a los trabajadores sindicalizados que ampara este Contrato.

3.- Clausula No.- 5 En ésta clausula hay una disminución en el contenido de Reglamentación, particularmente en lo que se refiere a Movimientos de Personal y Escalafón, como lo veremos a continuación.

En caso de que la Empresa decidiera cambiar alguna de sus dependencias a otra ubicación, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo con el objeto del reacomodo en algún otro trabajo en otras de las dependencias que permanezcan en el Distrito Federal a los trabajadores de planta miembros del Sindicato y que resulten afectados con motivo del traslado de algunas dependencias a otro Sitio.

4.- Cláusula No.-10 En esta clausula hay un incremento de una categoría. "La de Inspección Especial Bis"

En esta categoría el número de trabajadores será el 6% sobre la cantidad que se fije en el último párrafo de este artículo

podrá ser elegible a percibir esta categoría, el trabajador de línea de ensamble que haya adquirido la categoría de Inspección Especial y demostrado que cumple con lo estipulado en los Artículos 9 y 11 de este Contrato.

En la Categoría de Inspección Especial, se observa hay un incremento en la Reglamentación.

Percibirán el salario equivalente al de Inspección Especial, los trabajadores que por desempeñar un trabajo calificado hayan obtenido la categoría de Primera Especial y laboren en las secciones: b) Sección 2-Mantenimiento; d) Sección 4-Construcción de Matrices, Taller Mecánico; h) Sección 8-Laboratorio Experimental y los analistas de la Sección de Manejo de Materiales en seguimiento de materiales críticos para la secuencia de Producción, Ensamble de Vehículos que realicen el trabajo en forma regular y permanente del Departamento 6 NO PRODUCTIVO. Del Artículo 12 del presente Contrato.

Así mismo podrá ser elegible a percibir el sueldo de Submayordomo, aquel trabajador que habiendo obtenido la categoría de Inspección Especial y labore en las Secciones señaladas anteriormente y que desempeñe física y regularmente un trabajo Especializado(De acuerdo con el Artículo 9 y 11 de este Contrato), con la habilidad, calidad y eficiencia requerida para el caso como son: Interpretación de planos, verificación de la dureza resistencia a la ruptura y comparación dimensional de los materiales a inspeccionar y los analistas de la sección de manejo de Materiales en seguimiento de Materiales críticos para la secuencia de Producción, Ensamble de vehículos que realicen el trabajo en forma regular y permanente.

El número de trabajadores a percibir el sueldo del que se habla en el parrafo anterior, será del 7% sobre la cantidad de que se fije en el último parrafo de este artículo, exceptuando los casos en que la Empresa requiera más.

Las categorías de Inspección "A" y "B" en el CCT de 1981 son igual al de Simplemente Inspección en 1987, e igualmente se encuentra más Reglamentada.

El trabajador que sea promovido a esta Categoría, estará sujeto a un período de prueba de conformidad con el Artículo 17 del Presente Contrato, percibiendo el sueldo señalado en el tabulador para esta categoría.

Si el trabajador es aceptado por la Empresa como Inspector y continúa desempeñando el trabajo para el que fue requerido, transcurridos 180 días a partir de la fecha de la prueba, será ascendiendo automáticamente a la Categoría de Inspección Especial.

La Categoría de Primera E o Especial también esta más reglamentada.

La empresa conviene en reponer las categorías de Primera Especial cuando éstas se vean disminuídas, estableciéndose de común acuerdo una base inicial de 272 Categorías. Para el otorgamiento de esta Categoría, se tomara en cuenta lo estipulado en el párrafo anterior y Artículo 9 de este Contrato.

En la categoría de Primera, todos los trabajadores de planta, que tengan 8 años o más de tiempo efectivo trabajado y que estén en la segunda categoría, pasaran automáticamente a la Categoría de Primera, en cambio En el CCT de 1981-82 se requería de 9 (nueve) o más de tiempo efectivo para ascender a la anterior Categoría.

En la Categoría de Cuarta, los trabajadores percibían un salario diario de \$614.30 en el año de 1981, incrementándose para el año de 1987 a \$ 9,094.00. Analizando el aumento, podemos decir que si en 1981 el Salario Mínimo General de los Estados Unidos Mexicanos era de \$ 183.05, entonces 614,30 representaba un 335.6 % más que el S.MG. (3)

(3) SMG Es la abreviación de Salario Mínimo General.

Si en 1987 el SMG, era de \$2,760.83 entonces \$ 9,094.00 representaba un 329.45% más que el SMG. Por lo tanto la Categoría de Cuarta es más barata en el CCT de 1987

CATEGORIA DE QUINTA.

a) Ensamble de Automoviles: En el año de 1981 los trabajadores ingresaron con un salario diario de \$ 518.60 y en 1987 con \$7,680 si en 1981 el SMG era de 183.05, entonces 518.60 representaba un 283.31% del SMG. Y si en 1987 el SMG era de 2,760.83, entonces \$ 7,680.00 representaba un 278.17 %, lo que significa que la Categoría de Quinta inciso a) es más barata en 1987.

b) Labadores y Limpiadores de Material. Si en 1981 el SMG era de 183.05, y en éste mismo año los trabajadores ganaban 443.30, lo que representaba un 242.20% del SMG. en cambio en 1987 los que laboraban esta categoría ganaban \$ 7,122.00 lo que significaba un 257.90% del SMG.

A los tres meses de servicio se les aumento el salario:

En 1981 a \$484.70 del SMG 183.05 representaba un 264.80% y en el año de 1987 se les incremento a 7,777.00, del SMG de 2,760.83 representaba un 281.6 %, lo que en consecuencia ésta categoría de Quinta inciso b) resulta más cara para la Empresa en 1987.

c) Barrenderos, Carga y descarga y ayudantes de jardinero.

En 1981 recibían \$396.40 entre el SMG de 183.05 representaba un 216.50%, en 1987 ganaban \$6,365.00 entre el SMG de \$2,760.83 representaba un 230.50%.

A los tres meses de servicio se les incremento el salario.

En 1981 a \$414.10 entre el SMG de 183.05 representaba un 226.2%

En 1987 a \$6,643.0 entre el SMG de 2,760.83 representaba un 240.6%, ocasionando que esta categoría resulte más cara para la Empresa.

d) Limpieza de Labores de Cocina y Restaurante. En esta categoría el salario percibido fue:

En 1981 de \$387.00 entre el SMG de 183.05 represento un 211.41%

En 1987 de \$ 6,212.00 entre el SMG de 2,760.83 represento un 223% lo que en consecuencia resulto ser más cara esta categoría en el CCT de 1987.

5.- Clausula No.-12 En ésta Clausula desaparece en el CCT de 1987 en el Departamento de Manufacturas la Sección 1 de Baterías.

Por lo tanto la Empresa adquiere un mayor control en la Administración de la Mano de Obra.

6.- Clausula No.- 14 En el CCT de 1987, La Empresa Conviene y acepta que el Sindicato tenga a bien nombrar un miembro de su comité Ejecutivo debidamente autorizado, dentro de los tres días hábiles siguientes a aquel en que se haya efectuado el pago de la raya de los trabajadores, el que estará obligado a suscribir la lista de rayas respectiva. En el CCT de 1981 era el Sindicato el que convenia lo anterior, lo anterior representa un mayor control por parte de la Empresa en la Administración del Contrato Colectivo de Trabajo de 1987-88.

7.- Clausula No.-22 La empresa incrementa el número de Becas de 14 en 1981 a 16 en el CCT de 1987-88. Decido incrementar la ayuda económica a los hijos becados, de \$ 60.00 Pesos diarios en el CCT de 1981-82, a \$ 450.00 en 1987 y a 900.00 en 1988. De lo anterior podemos decir, que si en 1981 el SMG era de \$ 183.05 Diarios entonces 60.00 representaban un 32.8% del SMG. En 1987 el SMG era de \$2,760.83 Entonces \$450.00 representaban un 16.30%, del SMG, En 1988 la ayuda económica de \$900.00 Diarios del SMG de \$ 7,040.69 representa un 12.78% del SMG. No obstante los incrementos observados, el costo de esta ayuda económica le resulta más barata en el CCT de 1987-88.

En cuanto al trabajador, éste percibira el salario correspondiente a la categoría que ostente en el momento de obtener

la Beca.

Por ejemplo, si el trabajador hubiese sido de la categoría de "Inspección Especial". En 1981, este trabajador ganaba \$ 809.03 pesos diarios, entre el SMG de 183.03 representaba un 442.11%. En 1987 percibía un salario de \$ 11,403.00 pesos diarios entre el SMG. de \$ 2,760.83 representaba un 416.28% del SMG. Por lo tanto en el anterior aspecto de la Clausula 22 es más barata para la Empresa en el CCT de 1987-88.

Como prestación adicional en dinero, la Empresa General Motors en su Planta de México, aportara para la ayuda de gastos escolares:

En 1981 no aportaba nada por éste concepto.

En 1987 aportaba la cantidad de 15,000.00 anuales

En 1988 la cantidad de 25,000.00 anuales

De lo anterior deducimos que en esta parte de la clausula 22 le representa un mayor costo, puesto que es una prestación nueva en el CCT. de 1987.

8.- Clausula No.- 23 Se incrementa el Número de días de vacaciones, para aquellos trabajadores que tengan de 24 a 28 años de prestar sus servicios con 21 días hábiles de vacaciones; para los que tengan de 29 a 33 años se les otorgaran 23 días; para los que tengan de 34 a 38 de prestar sus servicios se les daran 25 días de vacaciones.

Se incrementa la prima vacacional de 145% en 1981 a 175% en el CCT de 1987-88. Por ejemplo, analizando lo anterior, en un empleado de categoría QUINTA D en 1981 recibía 387.00 por 145% de la Prima vacacional obtendría \$948.15 lo cual representaría del SMG de 183.05 un 417.97%. En cambio en 1987 en la anterior categoría con un sueldo de \$ 6,212.00 por la Prima Vacacional de 175% recibiría \$17,083 entre el SMG de \$2,760.83 representaría un 518.76%. Esta Clausula económicamente resulta mas Cara en 1987.

9.- Clausula No.- 25 Cuando algunos de los días festivos y de descanso obligatorio con derecho para los trabajadores a percibir su salario integro, coincida con los días de descanso semanal del trabajador, la empresa se obliga a pagar una prima adicional equivalente a ;

En 1981 a 50% sobre el salario integro, por ejemplo si un obrero de la categoría Quinta D ganaba \$387.00 por 50% de la Prima obtendría 580.50 entre \$ 183.05 que es el SMG, representaría de éste un 217.12%. En cambio en 1987 con un incremento del 60% para esta misma categoría, el obrero obtendría \$6,212 por 60% \$ 9,939.20 entre 2,760.83 que es el SMG un 260.01%. Esta clausula economicamente es más cara en el CCT de 1987.

10.- Clausula No.- 28 La empresa conviene en otorgar permiso a 11 miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato para que éstos puedan abandonar las labores para que han sido contratados, a fin de atender asuntos sindicales que demanden su presencia dentro y fuera de la planta. Anteriormente la Empresa otorgaba permiso a 9 miembros de Comité, lo que al incrementar a dos personas más del Comité, le representa obviamente un mayor costo, para cubrir los puestos que abandonen los miembros del Comité.

11.- Clausula No.- 36 La Empresa ya no reconoce y no acepta que el Sindicato designe a 12 trabajadores con el carácter de delegados Sindicales, cuya función era la de informar al Comité Ejecutivo del Sindicato sobre la posible violación al Contrato Colectivo de Trabajo. En la clausula anterior se desreglamentamente un Beneficio del Sindicato,

12.- Clausula No.- 39 Empresa Y Sindicato convienen en que aquellos trabajadores que deseen Constituir el ahorro de Navidad, autoricen a la primera individualmente para que se les descuenta de su salario diario la cantidad;

En 1981 de 14.00 diarios, el cual representa de \$183.05 el SMG un 7.64% ;

En 1987 se descontaran 175.00 diarios, el cual representa de \$2,760.83 como SMG un 6.33%.

En 1988 \$ 225.00 el cual representa de \$ 7,040.69 como SMG un 3.19 %.

La Empresa se obliga a depositar en la caja de ahorros para todos y cada uno de los trabajadores que hayan autorizado a la Empresa el descuento de las cantidades anteriormente señaladas.

La suma de \$11.00 pesos diarios en 1981, los cuales representan de \$183.05 como SMG un 6.01%

En 1987 depositara \$350.00 diarios los cuales representan de \$2,760.83 como SMG un 12.68% ; y en 1988 la Empresa depositara \$425.00 diarios, los cuales representan de \$7,40.69 como SMG un 6.04%.

Adicionalmente incrementara la Empresa el Fondo de Ahorro, por tener un record perfecto de asistencia y puntualidad.

En 1981 aportara un dia de sueldo que le corresponda según la tarifa de salarios. Por ejemplo un empleado de Categoría Quinta D ganaba en este año 387.00 por un dia igual a \$387.00 entre 183.05 del SMG representa un 211,41 %.

En 1987 aportaba un dia y medio al fondo de ahorro. Por ejemplo para la categoría Quinta D un obrero obtendría \$6,212.00 Por 1.5 dias de sueldo, tendría \$ 9,318.00 entre El SMG de \$2,760.83 representaría un 337.50%. La clausula 39 le representa un mayor costo a la Empresa en el CCT de 1987-88, por las aportaciones hechas al fondo de ahorros.

13.- Clausula No.- 51 En ésta Clausula la Empresa otorga el derecho de solicitar su separación Voluntaria, en el CCT de 1981 a todos aquellos trabajadores que hubiesen cumplido 20 años de tiempo efectivo, podrán gozar de la prestación mediante el pago de tres meses de salario, más 31 días de

salario por cada año de servicios.

En cambio en el CCT. de 1987-88, se Reglamenta ésta cláusula disminuyendo en un año el derecho de solicitar la separación voluntaria, y aumenta dos días de salario por cada año de servicios para aquellos trabajadores que hubiesen cumplido más de diecinueve años un día y hasta veinticinco años de tiempo efectivo trabajado en la Empresa; en condiciones similares, podrán solicitar su separación voluntaria de la Empresa aquellos trabajadores con una antigüedad de más de veinticinco años de tiempo efectivo trabajado y, en el momento de dar por terminada la relación de trabajo con ella, disfrutarán del pago de tres meses de salario, más cuarenta días de salario por cada año de servicios. Con lo anterior también se deduce que aparte de estar más Reglamentada en aspectos de "Contratación-Despido y Reingreso, ésta cláusula le cuesta más a la Empresa, en cuestiones de Prestaciones en Dinero.

14.- Clausula No.- 65 En el CCT. de 1987-88 la prestación contemplada en ésta Clausula, se hace extensiva aparte de de funciones de Padres, esposa e Hijos, a la de los Hermanos. Además se otorga un día adicional con goce de sueldo en circunstancias especiales el deceso ocurriese en días no hábiles para las oficinas de gobierno donde se requiere hacer los trámites del caso. Esta Clausula representa un mayor costo en el CCT de 1987-88.

15.- Clausula No.-66 La empresa concede incrementos en el seguro de vida: En 1981 otorga un seguro de vida por muerte Natural por \$ 90,000.00, el cual representa del Salario Mínimo General Promedio (SMGP), anualizado, (o sea 183.05 por 30 días por 12 meses nos da \$ 65,898.00), un 136.57%.

En el CCT de 1981 la Empresa otorga \$ 180,000.00 por un seguro de vida por muerte Accidental, éste representa del SMGP anualizado, o sea de \$ 65,898.00 un 273.15%.

En cambio en el CCT de 1987-88 la Empresa otorga un seguro de vida por muerte Natural por \$ 1,000,000.00 el cual representa del Salario Mínimo General Promedio, (\$ 2,760.83 por 30 días por 12 meses no da un total de \$ 993,898.80), anualizado un 0.06%

En el CCT de 1987-88 la Empresa otorga un seguro de vida por muerte accidental por \$ 2,000,000.00, el cual representa del SMGP o sea de \$ 993,898.80 un 101.27%.

Esta clausula no obstante sus incrementos en los dos conceptos analizados, resulta ser más barata para la compañía en el CCT de 1987-88.

La Empresa decide incrementar los gastos de sepelio, 12,000.00 en el CCT de 1981-82 a \$ 500,000.00 en el CCT de 1987-88. Analizando éstas cantidades podemos decir que \$ 12,000.00 del SMGP que es en 1981 de \$ 65,898.00 representa un 18.21% en cambio en el CCT de 1987 \$ 500,000.00 de su Salario Mínimo General anualizado que es de \$ 993,898.80 representa un 50.31%, resultando ésta parte de la Clausula No.- 66 más cara en el último año.

16.- Clausula No.- 74 Esta Clausula establece que cuando la - boren de cuatrocientos un obreros en adelante, estarán autorizados todos los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, quienes podrán disfrutar del pago de tiempo extraordinario. En cambio en el CCT de 1981 establece que estaran para el mismo caso anterior nueve miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, lo cual resulta que ésta Clausula No.- 74 sea más cara en 1987. Además que se Reglamenta, en cuanto que señala que ésta regla será aplicable para cada uno de los días de la semana en que se requieran trabajadores para tiempo extra.

17.- Clausula No.- 77 Para el desarrollo cultural de sus trabajadores la Empresa conviene en proporcionar para la Biblioteca del Sindicato la cantidad de:

En 1981 hasta \$ 20,000.00 anuales, el cual representa del Salario Mínimo General Promedio anual de \$ 65,898.00 un 30.35 %.

En 1987 aportara en el mes de Febrero la cantidad de \$ 300,000.00 el cual dividido entre el Salario Mínimo Promedio que es de éste año de \$ 993,898.80 representara un 30.18%.

En Febrero de 1988, la Empresa aportara la cantidad de \$. 600,000. entre el SMGP que es de \$ 2,534,648.40 representa un 23.67%.

Evaluando la Clausula No.- 77 podemos afirmar que no obstante los incrementos aportados por la Empresa, ésta Clausula resulta más barata en el CCT de 1987-88.

18.- Clausula No.- 78 La Empresa se obliga a cumplir con los trabajadores en lo relativo a su Capacitación y adiestramiento .

Los cursos de capacitación y adiestramiento deberán impartirse al 100% del personal sindicalizado en los términos previstos en los capítulos III-Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo. La Empresa, apoyará a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para el desempeño de sus funciones, de acuerdo al Artículo 153 y subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento detectará, vigilará y colaborará en las necesidades de Capacitación, sugiriendo las prioridades para la implantación de los programas; La Empresa será la responsable de implantar los programas de Capacitación .

Dentro de las funciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, revisará los programas de Capacitación y avalará la impartición de los cursos.

La Empresa, si así lo decidiera y/o requiriera seleccionará de entre el grupo de Submayordomos a aquellos que reúnan los requisitos necesarios para la impartición de los cursos determinados, mediante un programa de habilitación como instructores.

Si la Empresa decidiera que el instructor sea cualquier otro trabajador que no fuera Submayordomo, la Empresa se compromete a pagar el sueldo de Submayordomo a éste trabajador, durante el período en que funja como instructor exclusivamente.

La Empresa logra un mayor control sobre la administración de la Mano de obra, al establecer más normas de conducta sobre la Capacitación en El CCT de 1987-88.

19.- Clausula No.- 79 Por Seguridad e Higiene , en las Areas donde se considere necesario el uso de cristales especiales, Empresa y Sinsicato se pondrán de acuerdo.

Se reglamenta ésta Clausula, para proteger la Salud del trabajador y tener un mayor control sobre la Mano de Obra.

20.- Clausula N.- '81 En el caso de que algún trabajador adquiriera alguna enfermedad profesional y le sea declarada su incapacidad permanente, parcial o total certificada por el Instituto Mexicano de Seguro Social , La Empresa conviene en pagar, en 1981 la cantidad de \$ 35,000.00 la cual representa del Salario Mínimo Promedio anual de \$ 65,898.00 un 53.11%.

En 1987 aporta la cantidad de \$ 200,000.00 la cual representa del SMGP anual de \$ 993,898.80 un 20.12%

En caso de que existiera intoxicación Plúmbica, se incrementara la indenminización:

En 1981 a \$ 50,000.00 la cual en función del SMGP de \$ 65,898.00 representa un 75.87%.

En 1987 a \$ 400,000.00 la cual en función del SMGP de éste año que es de \$ 993,898.80 representa un 40.25%

De acuerdo al analisis de la Clausula N.- 81 podemos afirmar que el costo es menor en el CCT de 1987-88, no obstante los incrementos observados.

21.- Clausula No.- 83 La Empresa incrementa los días por concepto de aguinaldo; en 1981 otorgaba 23 días de aguinaldo ; en 1987 los aumento a 35 días.

Entonces si en 1981 la Empresa otorgaba 23 días de salario por el Salario Mínimo General Promedio, vigente de 183.05 el trabajador recibia \$ 4,210.15, el cual en función del salario mensual (SMGP de 183.05 Por 30 días igual a \$ 5,491.50) re - presenta un 76.66%.

En cambio en 1987 los 35 días de aguinaldo por el Salario Mínimo General Promedio vigente de \$ 2,760.83 el trabajador recibia \$ 96,629.05, el cual en relación del Salario Mensual (SMGP de \$2,760.83 por 30 días igual a \$ 82,824.90), repre - senta un 116.66%.

Por lo tanto la Clausula N.- 83 le significa a la Empresa un mayor costo en el CCT de 1987-88 por los 5 días de aumento en el aguinaldo.

22.- Clausula No.- 87 Esta Clausula es Nueva encunto a su contenido, en ella la Empresa conviene en otorgar por concepto de Despensa a todos y cada y cada uno de sus trabajadores activos, la cantidad de \$ 5,000.00 Pesos Mensuales de Febrero de 1987 a Enero de 1988 y \$ 9,000.00 Pesos Mensuales de Febrero de 1988 a Enero de 1989. El importe de la cantidad estipulada para cada año, será entregada la última semana de cada mes a los trabajadores en cupones para ser canjeados por productos básicos de primera necesidad en la tienda propiedad del Sindicato.

Por lo tanto, la aportación hecha por la Empresa en 1987 de \$ 5,000.00 le cuesta 1.81 Salarios, (es decir \$ 5,000.00 entre EL SMGP de 2,760.83 es igual a 1.81).

En 1988, la aportación de \$ 9,000.00, le cuesta 1.28 Salarios (Es decir, \$ 9,000.00 entre el SMGP de \$ 7,040.69 es igual a 1.28).

Lo anterior implica un costo adicional en el CCT de 1987-88, puesto que el contenido económico al que se refiere la Clausula No. 87 en el CCT de la Planta de Méico en su período de 1981-1982 no se contempla.

ARTICULOS TRANSITORIOS

23.- Artículo Primero En el CCT de 1987-88 se agrega en su contenido lo siguiente: "con excepción de lo estipulado en el Artículo Noveno Transitorio" Por lo tanto éste Artículo se Reglamenta .

24.- Artículo Noveno.- En el CCT de 1987-88 éste Artículo Noveno es nuevo en cuanto a su estructura y en cuanto a su contenido, y comprende lo siguiente;

En tanto subsista la inestabilidad en la economía de nuestro país, y consecuentemente la inflación en niveles altos, la Empresa está de acuerdo en que si los salarios mínimos generales, del campo y profesionales llegan a incrementarse durante el año, además de su aumento del 10. de enero de cada año, por resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, o los salarios en general se vean aumentados en el año por disposición de la Comisión arriba mencionada o por recomendación de las autoridades, Sindicato y Empresa analizarán las condiciones en que podrán ajustarse los salarios estipulados en la tarifa o tabulador de salarios que forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo anterior no tendrá efecto si posteriormente se modifica la Ley Federal del Trabajo en lo referente a la forma y frecuencia de revisión a los salarios, ni cuando se incrementen los salarios mínimos generales del campo y profesionales en forma ordinaria.

En el CCT de la Planta de México en su período de 1987-88 se Reglamenta el Artículo Noveno Transitorio, en lo referente a los incrementos salariales determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, En tanto que en el CCT de la misma Planta pero en su período de 1981-1982, no se contempla el anterior contenido.

III PARTE

CONCLUSION

1.- El Costo del Contrato Colectivo de Trabajo en la Planta de de México D.F., en el período de 1987-1988 resulto ser más caro con respecto al del período de 1981-1982. Debido al análisis realizado en la Parte II, donde observamos a través de la Evolución de Los Contratos Colectivos de Trabajo un incremento real en 11 Aspectos con Beneficios Económicos, en tanto que en 7 aspectos con contenido económico no obstante sus incrementos nominales, después del análisis tomando como parámetro el Salario Mínimo General Promedio vigente en cada período, estos últimos resultaron más baratos para la Empresa.

2.- En el aspecto de la Reglamentación en cuanto a la Administración de la Mano de Obra se concluye que en el Contrato Colectivo de Trabajo del período de 1987-1988 está más Reglamentado en relación con el del período de 1981-1982. Por ejemplo en la Clausula 10 incrementa una categoría la de "Inspección Especial Bis", y Reglamenta cual es el procedimiento para determinar el número de trabajadores y quienes pueden ser elegibles, además Reglamenta 4 (cuatro) categorías más; en la Clausula 12 desaparece una sección la de Baterías; en la Clausula 14 la Empresa acepta que el Sindicato nombre a un miembro de su Sindicato para suscribir la lista de rayas; en la Clausula 74 la Empresa autoriza que estén presentes los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato en cada uno de los días de la semana en que se requieran trabajadores para tiempo extra; en la Clausula 78 Reglamenta lo relacionado a la Capacitación y Adiestramiento; en la Clausula 79 reglamenta lo relacionado a proteger la salud del trabajador. Concluyendo en éste punto podemos afirmar que la Empresa logra un mayor control sobre la Administración de la Mano de Obra.

3.- La Intervención del Sindicato en la Gestión del Contrato Colectivo de Trabajo en la Planta de México en el período de 1987-1988, a disminuido basicamente en tres Clausulas, con relación al del período de 1981-1982. Y lo que es más importante ha dejado de participar Codecidiendo con la Empresa en:

- a) En la Clausula 82 el rol del Sindicato disminuye en aspectos de Remuneración, concretamente en Prestaciones en Especie.
- b) En la Clausula 5 la función del Sindicato se ha visto afectada en aspectos de Reglamentación, en lo que se refiere a Movimientos de Personal.
- c) En la Clausula 36 el Rol del Sindicato es menor en aspectos de Reglamentación, en lo que se refiere a Disciplina y Reglamentaciones Legales Internas.

Concluyendo podemos afirmar que el efecto de la Reconversión Industrial en la Empresa Automotriz General Motors en su Planta de México D.F., ha tenido una tendencia a Reglamentar la Mano de Obra contra un mayor costo en la elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo en el período de 1987-1988.

También podemos afirmar que el Sindicato ha negociado con la Empresa, en el Contrato citado, Clausulas con contenido de Remuneración a cambio de dejar de intervenir en la Administración del Contrato Colectivo de Trabajo.

PARTE III COSTO DEL CONTRATO

A) COSTO DE LA MANO DE OBRA

En relación al costo de la mano de obra, desde el principio, podemos afirmar que se incrementó en gran medida, debido a la creación de nuevas cláusulas y a la ampliación del contenido de algunas ya establecidas:

- a) Cláusula 18 en lo referente a la adición de unidades de transporte de personal, así como la creación de nuevas rutas.
- b) Cláusula 21, el incremento en un 20% más en el pago de prima dominical.
- c) Cláusula 25, en el pago de prima vacacional en un incremento de 5 días para cada categoría.
- d) Cláusula 37, pago mayor de tiempo extra cuando se trabaja fuera de las instalaciones de la empresa.
- e) Cláusula 42, la prestación en 90 días más en cuanto al pago de la diferencia entre el salario tapulado y el subsidio del IMSS por indemnización.
- f) Cláusula 50, hubo un incremento en el aguinaldo anual de 5 días por cada categoría.
- g) Cláusula 60, se ganó un día de salario por concepto de útiles escolares al año.
- h) Cláusula 61-62, la indemnización por retiro voluntario se aplica en vez de a los 25 años a los 20, y se gana 3 días para cada año laborable.
- i) Cláusula 62-63, la capacitación antes se realizaba fuera de la jornada de trabajo, pero actualmente es dentro de la jornada.
- j) Cláusula 69, se ganó un bono de \$8,000.00 por concepto de despensa al mes.
- k) Cláusula 70, la empresa entrega \$200,000.00 anuales al

sindicato por concepto de su fondo de Previsión Social.

También hubo incrementos en algunas otras cláusulas, pero las anteriores son las de mayor importancia.

Aunque también hubo algunas bajas en el costo, éstas no son tan significativas:

- a) Cláusula 43, en cuanto a indemnización en caso de fallecimiento del trabajador por cualquier causa, el pago realmente es mucho menor al que se pagaba anteriormente.
- b) Cláusula 55, en la aportación para actividades deportivas nominalmente es mayor, pero realmente bajó mucho.
- c) Cláusula 59, las becas que aunque aumentó el número, la cantidad en forma real es muy inferior a la que se tenía en el contrato de 1982-1983.

Observando que los decrementos en el costo son pocos y de escasa magnitud, mientras que los incrementos son muchos y de variedad en gran escala (sobre todo en aguinaldo, vacaciones, etc) que influyen en la afirmación hecha en un principio: si es más costosa la mano de obra actualmente.

B) REGLAMENTACION DE LA ADMINISTRACION DE LA MANO DE OBRA

En cuanto a la estructura, tenemos más reglamentación debido a que hubo un incremento de 5 cláusulas. Con respecto al contenido existen algunas cláusulas donde se observa una pérdida para la empresa en cuanto a la reglamentación de la mano de obra:

- a) Cláusula 51, indica que puede tener una falta injustificada sin afectar el premio de asistencia.
- b) Cláusula 65-66, la empresa y el sindicato se obligan a vigilar la correcta impresión y distribución del contrato.
- c) Cláusula 68, empresa y sindicato nombrarán a sus respectivos representantes para integrar la Comisión Mixta que revise el Reglamento Interior de Trabajo.
- d) Cláusula 62-63, Se creó el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.

Pero también tenemos una cláusula donde ganó la empresa en la reglamentación de la mano de obra:

- a) Cláusula 11, se da una subordinación del sindicato a la empresa al validar la prueba teórica y práctica para cubrir una vacante, debido a que lo anterior lo debe coordinar el departamento de relaciones industriales.

En conclusión, aunque hubo algunas pérdidas de la reglamentación para la empresa, también se vio favorecida. Y aunque es difícil asegurar si perdió o ganó, nos inclinamos por la primera.

C) GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL

El sindicato en los tres grandes bloques en que dividimos su participación, se tiene que:

- a) Existe un ligero incremento de 40.42% a 41.41% con respecto a la participación total del contrato.
- b) Analizando las formas de participación tenemos que en las categorías de codeciden y tramita están en primer lugar y le informan en segundo lugar. Por otro lado es casi nula la participación en decide el sindicato, y sobre todo en le consultan.
- c) Comparando ambos contratos existe una significativa diferencia en Codeciden y Decide el sindicato, lográndose un incremento en el contrato de 88-89.

En conclusión, con base en las deducciones anteriores, se puede afirmar que existe un ligero incremento de la participación sindical en el contrato 88-89 respecto al de 82-83. Lo anterior es provocado por la creación de algunas cláusulas, pero principalmente la número 68, ya que todo lo demás permanece casi intacto en cuanto a lo que se refiere la participación sindical.

D) CONCLUSION GLOBAL

En cuanto a la visión global del contrato, la sintetizamos en 3 puntos:

- 1.- En cuanto al grado de participación sindical podemos decir que casi permanece igual, sólo hubo un ligero incremento en dicha participación.
- 2.- La reglamentación de la administración de la mano de obra, sí hubo algunas circunstancias que favorecieron un poco a los trabajadores, originándose que la empresa tenga un menor control sobre ellos.
- 3.- En el costo de la mano de obra, es en este nivel donde se detectan la mayoría de los cambios importantes.

Existen algunos decrementos, pero aún en conjunto no son tan importantes como los incrementos logrados por los trabajadores.

En síntesis, aunque en los dos primeros incisos no hubo engrandes, en el último costo de la mano de obra, éstos fueron los más sustanciales y se puede afirmar que el costo del contrato actual en la empresa Ejes Tráctivos es más caro que en 1982-1983. Además aquí el efecto de la Reconversión es casi nulo, lo anterior es consecuencia de todo lo anterior y de la cláusula número 5 que dice:

Este contrato se celebra por triplicado surtiendo sus efectos en todas las dependencias que tenga o llegue a tener la empresa y también se aplicará aún cuando la misma cambiare sus fábricas o talleres a cualquier otro Estado dentro de la República.

CUADRO COMPARATIVO DE LAS PRINCIPALES PRESTACIONES DE LAS EMPRESAS ANALIZADAS EN BASE A LA LEY.

EMPRESAS	JORNADA DE TRABAJO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	DIAS DE DESCANSO	AGUINALDO
COCA COLA	Matutino 8 Hrs. Nocturno 7 " Mixto 7½ "	25 Días	25 Días	12	15 Días + \$1500
CELANESE	Matutino 8½ Hrs. Nocturno 7½ " Mixto 8 "	26 Días	47.3 Días	14	15 Días
SQUIBB	Matutino 8 Hrs Nocturno 6.3 " Mixto 7 "	26 Días	20.08 Días	14	38 Días
METRO	Matutino 8 Hrs. Nocturno 7 " Mixto 7½ "	20 Días	804	8	40 Días
EJES TRACTIVOS	Matutino 7½ " Nocturno 6.6 " Mixto 7 "	22 Días	24 Días	16	33 Días
GENERAL MOTORS (MEXICO)	Mat. 8 Hrs. Noct. 7 Hrs. Mix. 7.5 Hrs.	25	1754	18	35
GENERAL MOTORS (RAMOS ARIZPE)	Mat. 48 Hrs. Noct. 42 Hrs. Mix. 45 Hrs.	16	1004	12	26
LEY	Mat. 8Hrs. Noct. 7Hr				

CONCLUSION GENERAL.

Despues de haber analizado los contratos Colectivos de 6 diferentes empresas llegamos a concluir en tres aspectos basicos que son los siguientes:

1º COSTO DEL CONTRATO.-

En el análisis del Contenido Económico de los diferentes Contratos - revisados, encontramos que a pesar de situarse en diferentes ramas industriales, podemos afirmar que para 1988 su costo es más barato en comparación a 1982.

Sin embargo se encontró que de los seis contratos, el de Ejes Tractivos resultó ser más caro para la empresa debido a los incrementos logrados en cantidades porcentuales en 1988.

De acuerdo al análisis observamos que en los otros cinco contratos si han existido incrementos económicos, pero estos han sido de manera general nominales, ya que siempre han quedado por abajo de los aumentos reales de la Economía Nacional (pérdida del poder adquisitivo).

Un factor determinante que a incidido en los resultados a los que hemos llegado es el fenómeno de la inflación.

2º REGLAMENTACION. (ESTRUCTURA Y CONTENIDO)

En general la reglamentación de todos los contratos es mayor en cuanto a estructura (Núm. de cláusulas) en el vigente. Y se mantienen uniformes en lo respectivo a su contenido, a excepción de General Motors de México que si contempla aspectos significativos, uno de ellos es el siguiente:

En el C.C.T de México 1984 ("Art. Núm. 5 en caso de que la empresa decidiera cambiar algunas de sus dependencias a otro ubicación, empresa y sindicato se pondrán de acuerdo con objeto del reacomodo en algún otro trabajo en otras de sus dependencias que permanescan en el D.F , a los trabajadores de planta miembros del sindicato que resulten afectados con motivo del traslado de algunas dependencias

dencias a otro sitio). Sin embargo observamos que esta cita textual del C.C.T de 1987 desaparece por lo tanto afirmamos que el sindicato pierde participación y por lo mismo el C.C.T de 1987 está menos reglamentado en contenido.

El C.C.T de General Motors de Ramos Arizpe Coah. - presenta éste mismo fenómeno de desrreglamentación producto del fenómeno de la reconversión industrial.

3ºGRADOS DE PARTICIPACION SINDICAL.

	1982 %	1988 %	
COCA COLA	21.4	21.4	—
CELANESE	34	36	↑
SQUIBB	36.9	37.5	↑
METRO	31.28	30.9	↓
EJES TRACTIVOS	40.2	41.44	↑
GENERAL M. MEXICO	25.6	24.22	↓
GENERAL M. R. ARIZPE		13.41	↓

El mayor grado de participación sindical en todos los C.C.T analizados se encuentra en el aspecto de co-deciden.

La participación que manifiestan los sindicatos de 1982 a 1988, tiene diferentes tendencias, lo cual implica - que no existe un Standard en cuanto a la alza, baja o igualdad de sus grados de participación.

En general se puede decir que la mayoría de los sindicatos cuentan con un grado de participación del 13 a 41%, pero existe un caso donde el resultado de los dos periodos es nulo, nos referimos específicamente a COCA COLA, este fenomeno se puede explicar debido a :

-La revisión del C.C.T. 86-88 es copia fiel del C.C.T. 82-84.

-El Sindicato a perdido totalmente su participación en la Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

ROL DEL SINDICATO

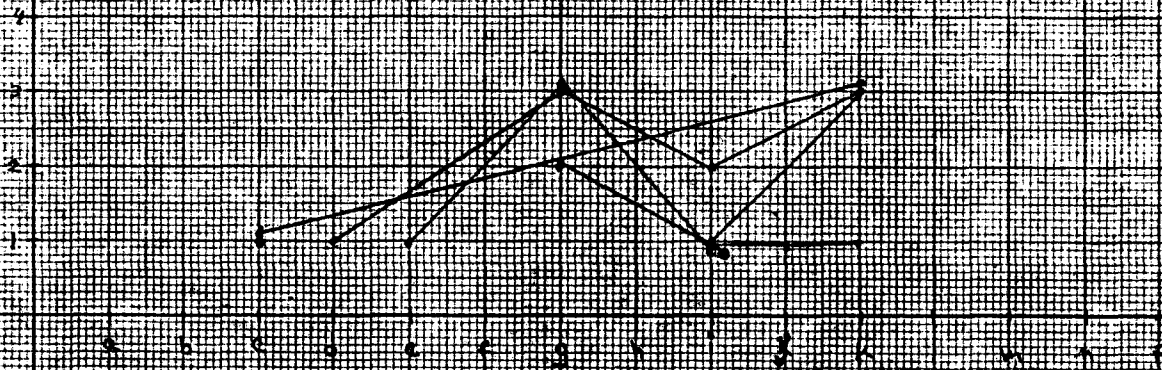
- a.-JURIDICAS
- b.-SALARIO Y FORMAS DE PAGO
- c.-JORNADA DE TRABAJO (LO QUE SE TRABAJA)
- d.-JORNADA DE TRABAJO (LO QUE NO SE TRABAJA)
- e.-PRESTACIONES EN DINERO
- f.-PRESTACIONES EN ESPECIE.
- g.-MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON.
- h.-ANTIGUEDAD.
- i.-CONTRATACION DESPIDO Y REINGRESO
- j.-CLAUSULA DE EXCLUSION
- k.-DISCIPLINA Y REGLAMENTACIONES LEGALES INTERNAS
- l.-HIGIENE Y SEGURIDAD
- m.-CAPACITACION.
- n.-ADMINISTRACION DEL TALLER O EMPRESA
- h.-BENEFICIOS AL SINDICATO.

ESTRUCTURA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- A.-JURIDICAS
- B.-REMUNERACION
- C.-REGLAMENTACION
- D.-HIGIENE Y SEGURIDAD
- E.-CAPACITACION
- F.-ADMON. DEL TALLER O EMPRESA
- G.-BENEFICIOS AL SINDICATO

ROL DEL SINDICATO.

INFORMA



1. GOOK DOTA
2. COTAPES
3. SUTIN
4. MOTO
5. KING TRACTORS
6. GENERAL MOTORS

ROL DEL SINDICATO

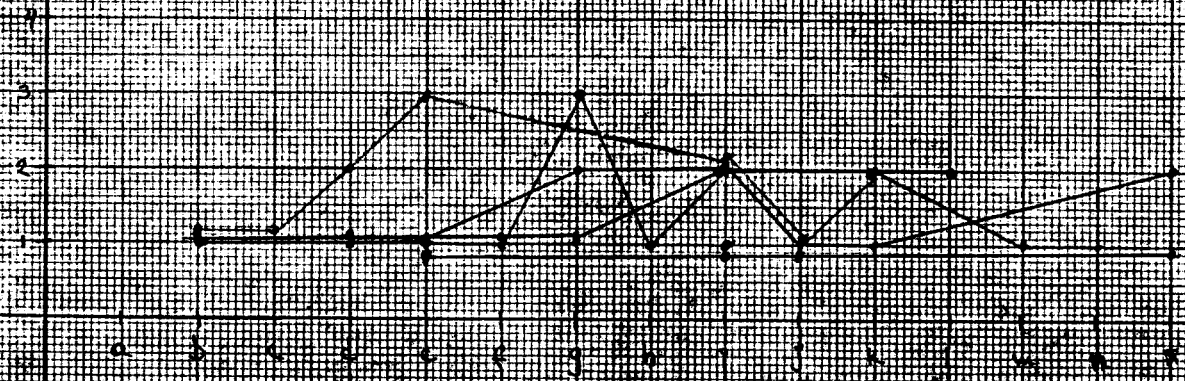
LE CONSULPAM



1. COCA COLA _____
2. OKANES _____
3. SQUIBB _____
4. MOTO _____
5. EJES TRACTIVOS _____
6. GENERAL MOTORS _____

ROL DEL SINDICATO

TRANITA



1.-CASA DEL

2.-TRANITA

3.-PASEO

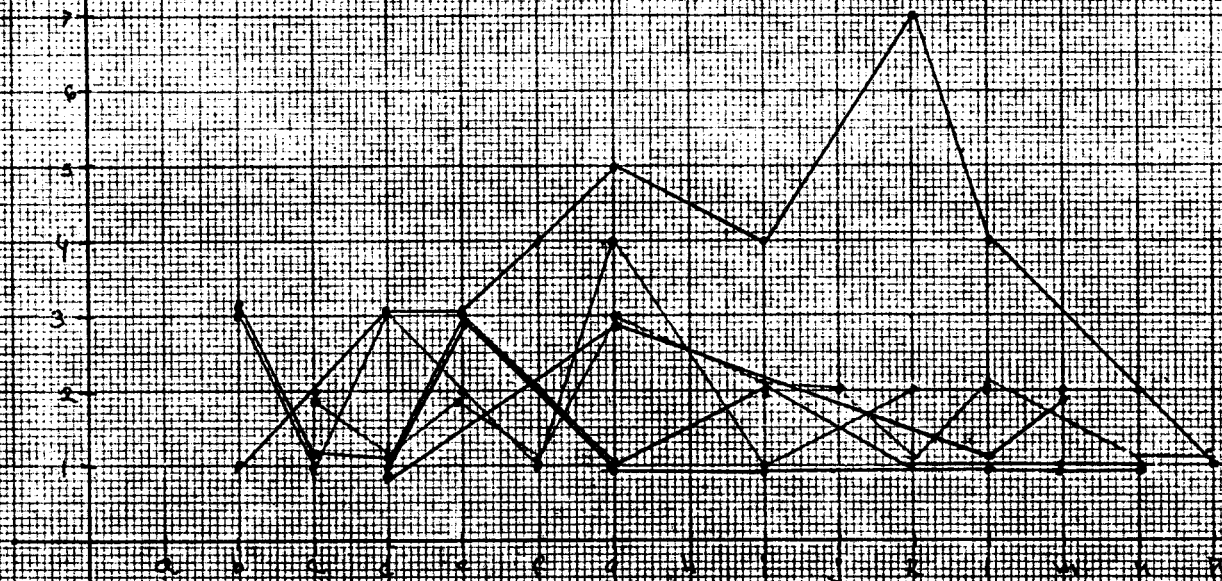
4.-MOTO

5.-SIS TRACTIVOS

6.-GENERAL MOTORS

ROL DEL SINDICATO

CODECIDE



1. COCA COLA _____
2. GENERAL MOTORS _____
3. SOLUTIA _____
4. METRO _____
5. TJS TRACTIVOS _____
6. GENERAL MOTORS _____

ROL DEL SINDICATO

DECIDE

1. - MOTOR
2. - EJE TRACTIVO
3. - EJE TRACTIVO
4. - EJE TRACTIVO
5. - EJE TRACTIVO
6. - GENERAL MOTORS

ESTRUCTURA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO



1.- COCA COLA

2.- CELANESE

3.- QUILBE

4.- METRO

5.- RJS TRACTIVOS

6.- GENERAL MOTORS

BIBLIOGRAFIA

- Contratos Colectivos de Trabajo
- Ley Federal del Trabajo